Conjuger les différences

Un enjeu syndical dans l'entreprise

Cellule diversité
Bruxelles

Conjuger les différences…

Un enjeu syndical dans l'entreprise

TABLES DES MATIÈRES

1 Accueil 7

2 Introduction 8

3 Historique 8

4 Discrimination 9

4.1 Deux types de discrimination : 9

4.1.1 Discrimination directe 9

4.1.2 Discrimination indirecte 9

4.2 Charte de la diversité 9

4.3 Les plans de diversité 10

4.3.1 Quatre axes d'action 11

4.3.2 Quatre terrains pour agir 13

5 Outils juridiques 13

6 Engagement des trois syndicats 14

7 Comment aborder la diversité en entreprise ? 15

7.1 Les questions à se poser 15

7.1.1 Est ce que mon entreprise a signé la charte de la diversité ? Comment le savoir ? 15

7.1.2 Qu'est-ce qu'un plan diversité ? 15

7.1.3 Quelles sont les conditions de base pour mener une politique de diversité en entreprise ? 15

7.1.4 Comment ouvrir la discussion à ce sujet ? 16

7.1.5 Comment les mettre en application ? 18

8 Conclusion 19

9 Annexes 20

9.1 Adresses utiles 20

9.2 Sources utiles 21

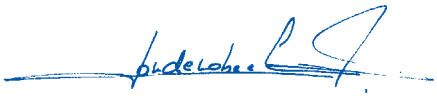
9.3 Charte de la diversité 22

9.4 Engagement des Syndicats bruxellois 23

1 Accueil

L'égalité, la solidarité et la tolérance entre tous, sans distinction aucune, sont des valeurs de base du Syndicat Libéral.
Cela implique que dans l'entreprise, faire une place à la diversité, lutter contre les discriminations constitue une des taches des délégués et militants syndicaux.
Le syndicat libéral veut vous soutenir dans cette démarche en vous proposant une brochure qui vous donnera les informations et les outils pour que vous puissez devenir un agent de diversité dans votre entreprise.
Vous verrez que ce n'est pas une tâche facile, elle s'inscrit dans la durée, mais vous verrez aussi que cela apportera beaucoup. Si la différence intrigue, voire, fait peur, elle est aussi une richesse à ne pas manquer.
N'hésitez pas à plonger dans la lecture de cette brochure, mais aussi à contacter votre permanent ou notre conseillère de la diversité pour vous accompagner.
Nous sommes tous des travailleurs et cela doit nous réunir : la couleur, l'âge, l'éventuel handicap, le genre… tout cela devient sans importance ; ce qui compte c'est de travailler ensemble pour un lieu de travail plus juste, plus équitable où chacun, chacune a sa place.

Avec toutes mes salutations syndicales,



Philippe Vandenabeele,
Secrétaire Régional Bruxellois de la CGSLB

2 Introduction

Qu'est-ce que la diversité ?

Selon le dictionnaire, il signifie « dissemblance ou différence ».
Nous sommes tous semblables, mais aussi tous différents. La société actuelle produit des préjugés, des a priori à propos de ces différences ; elle en fait des signes spécifiques ou des marques qui justifient consciemment ou non des traitements inégaux.
Le monde du travail n'échappe pas à cette réalité. On parle alors de discriminations.

L'acte discriminatoire désigne un traitement inégal dont est victime un individu, simplement parce qu'il appartient à un groupe donné. On discrimine ainsi les personnes d'origine étrangère, les femmes, les homosexuels, ceux qui ne parlent pas notre langue, qui croient en un autre dieu, qui font un métier qui nous déplait, qui sont trop jeunes ou trop vieux…

La Régionale bruxelloise de la CGSLB, par sa cellule diversité, veut aider les travailleurs et les délégués en entreprise à mener des actions contre les discriminations et en faveur de la diversité. Il appartient à un syndicat qui se veut garant des libertés et des droits de tous les travailleurs d'aller à la rencontre du défi de l'égalité de toutes et de tous au travail.

3 Historique

En 1996, les pactes territoriaux pour l'emploi voient le jour en tant qu'initiative européenne.
Le pacte territorial est un instrument de réflexion centré sur le marché de l'emploi, c'est un lieu informel d'échanges, de concertation cofinancé par le Fonds social européen et la Région. Le pacte réunit sous la coordination d'Actiris, les partenaires sociaux des institutions et des acteurs socio-économiques de la Région.

En 1997 le Bureau international du Travail (BIT), réalise un test de situation qui met en évidence la réalité de la discrimination à l'embauche.
Des personnes avec un même profil professionnel, mais avec une origine différente se présentaient devant le même employeur. Les chercheurs ont constaté que lorsque la personne était d'origine étrangère, elle était discriminée dans 30 % des cas chez les hommes et dans 20 % chez les femmes.

En 2005, le Pacte territorial confirme ces résultats et parle même « d'ethno stratification » du marché de l'emploi ; cela signifie qu'en fonction de l'origine ethnique, les individus sont cantonnés dans tels ou tels types d'emploi !

En 2007, le guichet discrimination d'Actiris a enregistré 766 plaintes et 121 dossiers ont été envoyés au Centre pour l'Egalité des Chances[1]. Ce guichet a pour mission d'accueillir les demandeurs d'emploi et les travailleurs qui éprouvent un sentiment de discrimination lors d'un entretien d'embauche ou dans leur entreprise. Le guichet analyse et objective la plainte. Si celle-ci est avérée, le dossier est transmis au Centre pour l'Egalité des Chances qui va assurer le suivi de la plainte.

4 Discrimination

4.1 Deux types de discrimination :

4.1.1 Discrimination directe

Selon la loi, « il y a discrimination directe si une différence de traitement manque de justification objective et raisonnable ».

Exemple : un travailleur est licencié pour le seul motif qu'il est séropositif.

4.1.2 Discrimination indirecte

« Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes ».

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.

4.2 Charte de la diversité

C'est un cadre opérationnel visant à mettre en place des plans de diversité dans les entreprises.

La plupart des discriminations sont insidieuses et se cachent dans des habitudes de recrutement et de promotion interne qui peuvent apparaître tout à fait neutres…

Les relations de travail ne sont pas non plus toujours à l'abri de stéréotypes construits à partir des « différences » entre collègues ; certains peuvent se voir isolés, bloqués dans certaines fonctions ou harcelés parce qu'ils sont porteurs de différence.

[1] Appellation complète : Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. 138 Rue Royale, 1000 Bruxelles, tél. 0800 12 800

Les employeurs, publics et privés, se sont engagés à proscrire de telles pratiques discriminatoires en signant **la charte de la diversité**. **Les pouvoirs publics les incitent à mettre en œuvre des plans de diversité, en soutenant l'effort par des subsides, des prix et l'octroi de labels.** C'est un message d'ouverture sur le monde et d'engagement en faveur de l'égalité des chances au sein des entreprises.

4.3 Les plans de diversité

La Région de Bruxelles-Capitale propose aux employeurs de mettre en œuvre, dans leur entreprise, un plan de diversité.
Il existe un seul type de plan dont la durée est de 24 mois et qui est subsidié en cofinancement de 50 % pour un montant maximum de 10 000 euros. Pour que l'entreprise puisse bénéficier de ce subside régional, deux groupes prioritaires ont été identifiés : les personnes d'origine étrangère et les jeunes Bruxellois.

Avant de pouvoir être mis en œuvre et afin de bénéficier des subsides, le plan doit être approuvé par les instances régionales après avis des partenaires sociaux réunis au sein du comité de gestion d'Actiris.
Les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs à ce que le plan de diversité ait fait l'objet de débats au sein de l'entreprise (conseil d'entreprise ou délégation syndicale). C'est une condition indispensable pour qu'il soit accepté.
La CGSLB considère que c'est bien sûr un élément essentiel. Un plan de diversité doit résulter d'un consensus au sein de l'entreprise sans quoi il est voué à l'échec avant même qu'il ne commence.

Une analyse qualitative et quantitative de l'entreprise est primordiale. Elle se base sur le plan diversité.
Ce plan de diversité est appelé **« plan 4x4 »** parce qu'il s'appuie
sur **4 axes d'action** :

- l'origine
- l'âge
- le genre
- le handicap

et sur **4 terrains d'action** :

- le positionnement
- le recrutement
- la gestion du personnel
- la communication interne

4.3.1 Quatre axes d'action

L'origine

Dans le cadre bruxellois, il faut entendre par personnes d'origine étrangère les personnes qui ressortissent des pays qui n'appartiennent pas à (l'ancienne) Europe des quinze[2] ou dont l'un des parents ou deux des grands-parents appartiennent ou appartenaient à ces pays.
La Belgique compte une population d'origine étrangère atteignant 13 %.
Au niveau de Bruxelles, 45 % de la population est d'origine étrangère, naturalisée ou non.

– *De quelle origine faut-il tenir compte, de celle des parents ? Faut-il s'arrêter à une génération ? Autrement dit, à partir de quel moment estime-t-on qu'une personne n'est plus d'origine étrangère ?*
– **A partir de la deuxième génération.**

– *Lorsqu'on prend la nationalité belge, on est belge d'origine étrangère ?*
– **La naturalisation n'efface pas les caractéristiques de l'origine.**

* Une multinationale offrait la possibilité de présenter des candidatures spontanées via une inscription en ligne sur son site Internet. Pour ce faire, le candidat devait remplir un questionnaire dont une des questions consistait à demander, en plus de la nationalité actuelle, la nationalité d'origine du candidat. Cette pratique a été considérée comme discriminatoire.

L'âge

La diversité se pense aussi en termes d'âge, de générations. La politique bruxelloise définit le jeune travailleur sous le seuil de 26 ans et le travailleur expérimenté à partir des 45 ans.

– *Les plus âgés sont-ils dépassés et les plus jeunes ne savent-ils rien ?*
– *Comment transformer une fin de carrière en un passage de relais ? Comment concilier au mieux les connaissances pratiques des anciens et théoriques des débutants ?*
– **Le problème de « sur » ou de « sous qualification », la peur ne voir les plus âgés ne plus suivre le rythme ou les plus jeunes ne pas être assez compétents inquiète les employeurs.**
  Et pourtant, des facilités sont octroyées aux employeurs, par exemple des réductions de cotisations patronales, plan activa, plan 1er emploi, …[3]

* Un homme de plus de 50 ans postule pour un poste de responsable marketing – Profil junior, trop qualifié, trop cher.

[2] Ancienne Europe des quinze : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

[3] Pour plus d'infos voir site www.onem.be (activa, 1er emploi, …)

Le genre

Le terme «genre» propose de faire la distinction entre la dimension biologique (sexe) et la dimension culturelle (le genre à proprement parler) de l'identité sexuelle d'une personne.
Au mois de mars 2007, le service public fédéral (SPF) a demandé un rapport annuel qui a établi que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 15 à 29 % en défaveur des femmes.
Cette inégalité se voit de plus en plus sur les lieux de travail, que ce soit sur la fiche de paie ou dans la répartition des tâches et des responsabilités. Les femmes sont confrontées au « plafond de verre » c'est comme si elles ont un mur invisible qui les empêche de parvenir aux fonctions de cadres supérieurs.

Des secteurs comme celui des cheminots, de la construction, … sont des secteurs où les femmes sont très peu représentées. On pourrait faire cette observation dans le sens inverse à propos d'autres secteurs où les hommes sont sous représentés : métier de la petite enfance, infirmier, aide soignant …

* engagement d'hôtesses uniquement célibataires

Le handicap

La discrimination ne s'arrête malheureusement pas là : elle existe également à l'égard des personnes handicapées. Deux types de handicaps sont pris en considération : le handicap mental (autisme, dépression, …) et physique (maladie du cœur, …).
Pour les handicapés reconnus mentaux ou physiques, il existe une convention[4] collective de travail (CCT) reprenant une clause permettant aux employeurs qui recrutent une personne handicapée pour un emploi « normal » de recevoir une subvention salariale calculée sur la perte du rendement. Il faut faire attention au mot « handicapé » : on peut le considérer comme une limitation de fonction qui réduit les chances d'insertion d'une personne sur le marché de l'emploi. Un handicap est la conséquence d'un problème de santé physique ou mentale : problème de dos, dépression, mobilité réduite, problèmes de vue ou d'ouïe…
La définition prévue dans la loi anti-discrimination allait plus loin que le seul handicap, elle englobait également les caractéristiques physiques (ex : petite taille, corpulence, strabisme, bégaiements, etc.).

* Une personne atteinte d'un cancer ne peut pas travailler avec un bandana, les couvre-chefs n'étant pas autorisés dans la société où elle travaille.

[4] Subvention financière sous forme de réduction des cotisations pour les employeurs qui engagent des personnes handicapées. Voir convention collective de travail nº 26.

4.3.2 Quatre terrains pour agir

Le positionnement : former le personnel aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Le recrutement : garantir et promouvoir l'application des principes de non-discrimination dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

La gestion du personnel : rechercher à refléter, à tous les niveaux de qualification de l'entreprise, la diversité culturelle et ethnique de la société bruxelloise.

La communication interne : élaborer et mettre en œuvre des plans de diversité dans le cadre d'un dialogue avec les travailleurs.

Pour informations

Le 4 septembre 2008, quatre nouvelles ordonnances ont été promulguées :

- ordonnance relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;
- ordonnance visant à promouvoir de la diversité dans la fonction publique ;
- ordonnance visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique ;
- ordonnance label bruxellois, de responsabilité sociétale des entreprises.

Ces ordonnances n'ont pas, pour l'instant, d'impact sur le cadre opérationnel sur lequel nous travaillons, mais nous verrons dans le futur quels changements nous devrons effectuer[5]. Les arrêtés d'exécution des ordonnances sont prévus dans le courant du mois de février 2009.

5 Outils juridiques

Lorsque des problèmes de discrimination ne trouvent pas de solution au sein de l'entreprise, lorsque la victime n'est ni entendue ni reconnue, le recours à l'action judiciaire devient indispensable.

La loi anti-discrimination prévoit une protection spécifique pour le travailleur qui introduit, contre son employeur, une plainte ou une action en justice pour discrimination.

C'est ainsi que l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

La charge de la preuve de ces motifs repose sur l'employeur. La durée de la protection est

[5] Moniteur belge : 16.09.08, p. 48144 – 48157; 19.09.08, p. 49039 – 49040; 30.09.08, p. 51210 – 51214.

de 12 mois à dater de la plainte. La loi anti-discrimination répartit la charge de la preuve entre la victime et l'employeur. Une fois que la discrimination est présumée, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination.

Principaux éléments de cette législation :
- Une loi visant les discriminations raciales ;
- Une loi s'attaquant aux inégalités entre femmes et hommes ;
- Une loi visant tous les autres motifs de discrimination (âge, orientation sexuelle, état de santé, conviction religieuse, …).

La loi prévoit aussi un dispositif plus sûr de protection contre les représailles : elle interdit toute mesure qui puisse porter préjudice à la victime ou à ses témoins.
La loi prévoit aussi l'introduction d'un système d'indemnisation forfaitaire pour les victimes de discrimination ainsi que l'organisation d'un système basé sur le partage de la preuve c'est-à-dire que dès qu'il y a des éléments suffisants pour présumer l'existence d'un acte discriminatoire, c'est à l'auteur de la discrimination de prouver qu'il n'a pas discriminé. En outre, des sanctions sont prévues au cas où l'auteur de la discrimination ne se plierait pas aux injonctions du juge.

Ces lois offrent une protection plus sûre aux victimes et une réparation effective avec un système d'indemnité financière.
Il est clair que ces outils juridiques ne peuvent devenir efficaces dans cette lutte que si les travailleurs et leurs représentants les connaissent.
C'est pourquoi notre organisation syndicale a un rôle important à jouer en apportant l'information et l'appui nécessaires pour permettre aux travailleurs de s'approprier ces dispositions légales.

6 Engagement des trois syndicats

En mars 2008, les trois syndicats bruxellois ont signé un engagement commun visant à lutter contre les discriminations sur le marché du travail et la promotion de la diversité.

La lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi est un enjeu essentiel pour les trois organisations syndicales. Pour cette raison, elles s'engagent dans un processus permanent de réflexion et d'action pour faire de l'entreprise un espace dans lequel la diversité a toute sa place. Par ailleurs, l'implication des travailleurs est fondamentale dans les actions

en faveur de la diversité. Leur engagement comporte des actions de sensibilisation, de formation et d'information au sein du monde syndical ainsi que sur le marché de l'emploi. Les trois syndicats ont développé des plans d'action qu'ils s'engagent à mettre en œuvre seuls ou en front commun avec comme objectif de promouvoir la diversité.

7 Comment aborder la diversité en entreprise ?

7.1 Les questions à se poser

7.1.1 Est ce que mon entreprise a signé la charte de la diversité ? Comment le savoir ?

Oui : liste des signataires via site Internet : **www.pactbru.irisnet.be**
www.diversite.irisnet.be

Non : pourquoi et comment y remédier ? C'est peut être le moment de faire intervenir les délégués CE ou CPPT et de demander la signature, par l'employeur, de la charte de la diversité. C'est un premier pas avant de se lancer dans l'aventure d'un plan diversité.

7.1.2 Qu'est-ce qu'un plan diversité ?

C'est un programme visant à mener, dans l'entreprise, une politique qui favorise l'intégration et la promotion de tous. Cela passe d'abord par la compréhension de la réalité vécue par les travailleurs afin d'ensuite agir sur les discriminations.

Une analyse qualitative et quantitative de cette réalité vécue par les travailleurs dans l'entreprise est primordiale. Basez-vous sur le plan 4x4 (voir plus haut, point 4.3 « plan de diversité »). Une évaluation des actions est effectuée par les employeurs et par les travailleurs via les organes de concertation.

C'est à l'employeur d'initier le plan de diversité, mais il a l'obligation de se concerter avec les travailleurs avant de le faire valider par la Région.

7.1.2 Quelles sont les conditions de base pour mener une politique de diversité en entreprise ?

Il est essentiel que la politique de diversité (analyse et actions) soit portée par toute l'entreprise.
Dans les entreprises, le CPPT (à partir de 50 travailleurs), le Conseil d'Entreprise (à partir

de 100 travailleurs) constituent un lieu de concertation du plan de diversité. Au sein de ces organes, il appartiendra à l'employeur de constituer une « structure porteuse », c'est-à-dire un groupe de travail interne composé au minimum d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des travailleurs et d'un responsable de la diversité désigné en interne. Leur travail de groupe consiste à soutenir :

– la réflexion sur la diversité et sa politique ;
– l'aide à la rédaction, à la communication à l'ensemble de l'entreprise à propos des actions menées, …

7.1.4 Comment ouvrir la discussion à ce sujet ?

Parler de la diversité n'est pas facile, cela reste un sujet « tabou » il faut donc bien se préparer à la manière dont on va aborder le sujet et surtout dialoguer.

Rompre le silence

En tant que délégué syndical, c'est votre rôle d'aborder ce sujet en entreprise et de rompre le silence à propos de la discrimination. Rappelons-nous de nos valeurs syndicales : solidarité, égalité, responsabilité, tolérance : la discrimination divise, ensemble nous sommes plus forts face à l'employeur.

Il est important de nous demander si nous ne pouvons pas considérer les personnes d'une autre manière sans les juger ou les cataloguer.
La lutte pour la diversité est un long travail, où les préjugés et les stéréotypes ont une grande place, c'est pourquoi notre propre conviction est importante et nous aidera ensuite à convaincre nos collègues et/ou notre employeur.

Etablissez des constats par rapport au lieu de travail

Soyez à l'écoute de ce qui se dit, observez ce qui se passe et dépistez de la sorte les problèmes en matière de discrimination. Soyez attentif au type de management qui préside à la gestion des recrutements, des promotions, des compétences, des différences dans l'entreprise.

Souvent, c'est la réalité économique du marché de l'emploi qui amène l'employeur à mener un politique en faveur de la diversité, par exemple lorsqu'il est confronté à une pénurie de main-d'œuvre.

Analysez votre entreprise

Comment recrute-t-on ? Qu'en est-il de la promotion au sein de l'entreprise ?
Combien d'hommes/femmes travaillent avec vous ? Nombre de travailleurs d'origine étrangère ? Nombre de personnes handicapées qui travaillent avec vous ? Nombre de CDI, CDD,

d'intérimaires, de temps partiel ? Nombre de militants ? La procédure de recrutement se passe-t-elle de façon transparente ? Le profil de l'emploi correspond-il au besoin réel ? Le langage de l'offre d'emploi est-il compréhensible ? L'offre d'emploi comporte-t-elle suffisamment d'informations sur le contenu de la fonction et sur la procédure à suivre pour postuler ? Comment communique-t-on au sein de l'entreprise ?
Est-ce que tous les travailleurs ont droit à des formations ? Comment cela se passe ? Y a-t-il des possibilités de promotion ?

* Par exemple, voyez si dans votre règlement de travail, il existe un code-anti discrimination, si non voila une ouverture pour lancer le débat.

Au-delà de ces questions à vous poser, certains outils peuvent vous apporter des informations :

Le bilan social (fournit les réponses sur l'emploi, l'évolution de l'emploi, mesure de l'emploi, formation : nombre de travailleurs, nouveaux engagés, convention 1er emploi, stage, …) et la **CCT nº 9** (convention collective de travail 9 mars 1972 donne le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein des CE).
Vous pouvez également obtenir l'organigramme de l'entreprise via les « IEF » (Informations Economiques et Financières).

Pour le **recrutement** et la **sélection** vous pouvez vous baser sur la CCT nº 38 qui stipule que l'employeur ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. L'article 2bis précise qu'aucune discrimination ne doit être faite sur base des caractéristiques suivantes : l'âge, le sexe, l'état civil, le passé médical, la race, l'affiliation à un syndicat, l'orientation sexuelle, le handicap.

L'accueil des nouveaux travailleurs est déterminante pour la bonne intégration d'un nouveau collègue, la délégation syndicale reçoit de l'employeur la liste des travailleurs engagés pour pouvoir associer les nouveaux travailleurs aux actions syndicales et les mettre au courant de leurs droits sociaux .
La CCT nº 22 prévoit que c'est l'employeur qui est responsable de l'accueil du travailleur dans l'entreprise et que tout nouveau collaborateur doit être accueilli, informé et formé de la même manière, sans aucune discrimination. L'employeur peut se décharger de cette responsabilité et charger une personne compétente ou un service de le faire.

Le **parrainage** (un guide) est une solution pour accueillir les nouveaux venus, un membre du personnel avec une ancienneté suffisante s'occupe du nouveau venu afin de l'informer des règles non écrites, des habitudes, et introduit celui-ci auprès des autres collègues.

Une bonne **communication** au sein de l'entreprise est la meilleure manière de transmettre des informations et d'éviter des malentendus et des conflits au sein des groupes de travailleurs. Faites passer l'information par les voies officielles, associez tous les travailleurs à une bonne transmission de la communication et utilisez divers canaux de communication tout en donnant une même information à tous.

La **formation** permet aux travailleurs de s'épanouir et d'améliorer leurs compétences et leurs profils : ce ne doit pas être toujours les mêmes qui doivent bénéficier de cet avantage. En application de la CCT n° 9, le CE a le droit d'obtenir les informations sur les formations dans l'entreprise.

La **promotion interne** est le résultat d'une bonne gestion du personnel et est une perspective clé pour le bien-être des travailleurs. Offrir aux travailleurs des possibilités de promotion, les motiver et surtout les rendre accessibles à tous par des formations est une source de rendement pour l'employeur qui profite de leurs connaissances et de leurs expériences.

Avec toutes ces données, vous avez déjà pas mal d'informations concernant votre entreprise et vous pouvez déjà établir l'image de la société.
En tant que délégué, il faut donner un signal ! Il faut mettre les points négatifs sur la table en les portant à l'ordre du jour de CE ou du CCPT !

7.1.5 Comment les mettre en application ?

Mettez sur pied un groupe syndical de diversité chargé de réfléchir à la manière dont les travailleurs peuvent s'approprier et participer aux actions. Le groupe syndical diversité est le lien entre les travailleurs et l'employeur, il sera le guide durant les différentes étapes et il pourra lancer les actions. Il faut associer les représentants syndicaux de l'entreprise au bon déroulement des plans de diversité. De plus, des consultants en diversité ont été engagés par la Région bruxelloise. Ils accompagnent les employeurs dans l'élaboration de leur plan diversité.

La CGSLB vous soutient dans vos actions pour la diversité, votre secrétaire permanent peut vous assister et vous conseiller.
Dans le cadre de la diversité, des formations sont organisées. De plus, vous pouvez toujours faire appel au conseiller syndical en diversité de la CGSLB qui sera à votre disposition pour vous aider et vous apportera son appui et ses connaissances tout au long du processus

8 Conclusion

Les discriminations sur le marché de l'emploi sont aujourd'hui encore une réalité à Bruxelles.

En prendre conscience, c'est déjà faire un premier pas. Agir, c'est le pas suivant.
Cette brochure vous a informé, mais elle vous a aussi donné des moyens d'action. Le plus important, c'est d'agir pour que votre entreprise mette en place un plan de diversité.
Certes, c'est la responsabilité de l'employeur, mais vous en êtes également un acteur. En effet, par votre interpellation, vos questionnements, vous pouvez inciter l'entreprise à prendre l'initiative d'un tel plan.

Puis, vous restez un acteur parce que ces plans doivent faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel, cela au moment de son élaboration mais aussi tout au long de sa mise en œuvre.
Les plans de diversité, c'est un moyen de changer les pratiques dans l'entreprise, de modifier la culture dominante, de donner une place à la diversité.
L'enjeu est important, il est évidemment syndical et s'il n'est pas facile à défier, sachez que le Syndicat libéral est là pour vous aider, vous accompagner, vous soutenir.

Nous remercions le Pacte territorial et particulièrement M. Luc Schingtienne pour l'aide et l'appui apporté à la réalisation de cette brochure.

9 Annexes

9.1 Adresses utiles

Régionale bruxelloise de la CGSLB
Conseillère en diversité
Eva Aygun Sahin
eva.sahin@cgslb.be
tél. 02/206 67 34

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
Rue Royale 138
1000 Bruxelles
tél. 02/212 30 00
fax 02/212 30 30
epost@cntr.be
www.antiracisme.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
tél. 02/ 233 41 11
fax 02/233 40 32
egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be
www.iefh.fgov.be

Le Pacte territorial pour l'emploi
Avenue des Arts 6 bte 7
1210 Bruxelles
tél. 02/505 77 05
ischingtienne@actiris.be
www.pactbru.irisnet.be

Le guichet d'information sur la discrimination à l'embauche – ACTIRIS
Boulevard Anspach 65
1er étage
1000 Bruxelles
tél. 02/505 78 78
www.actiris.be

BNCTO – Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding
Kiekenmarkt 33
1000 Bruxelles
tél. 02/289 05 00
onthaal@bncto.be
www.bncto.be

9.2 Sources utiles

Brochures

Guide pédagogique «Tous égaux face à l'embauche – combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail»
Téléchargeable sur **www.pactbru.irisnet.be**

Rapports de recherches

Etude portant sur «la discrimination des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région Bruxelles-Capitale»
Réalisée par A. Martens, M. Van de Maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali et Ph. Dryon, KUL – ULB, janvier 2005, 96 pages.
Téléchargeable sur **www.actiris.be**

9.3 Charte de la diversité

Charte de la diversité dans l'Entreprise

PREAMBULE

Les entreprises de la Région bruxelloise exercent leurs activités dans un contexte d'internationalisation des marchés. En raison du rôle majeur de Bruxelles au sein de l'Union européenne, elles sont en relations constantes avec d'autres cultures et d'autres langues ce qui leur permet de saisir des opportunités nouvelles et de promouvoir l'innovation, à Bruxelles comme à l'étranger.

Les entreprises sont attachées à ce pluralisme générateur de plus-value économique et sociale.
Elles constatent aussi l'acuité du chômage et celle de ses conséquences dans notre région.
Elles sont conscientes de la nécessité d'une gestion de la diversité en termes d'emploi d'allochtones, de personnes handicapées, de travailleurs âgés, ainsi que de la nécessité de consolider l'égalité des chances professionnelles pour les hommes et les femmes.

ENGAGEMENTS

Tenant compte de ces constats ainsi que des opportunités et des contraintes qui en résultent,

..... s'engage à :

- Entreprendre à l'égard des responsables et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, des actions de sensibilisation et de formation sur les enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- Promouvoir et respecter l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, en particulier lors de l'engagement, de la formation, de l'évaluation des compétences et de l'évolution de la carrière professionnelle des membres du personnel ;
- Chercher à refléter la diversité de la société bruxelloise et notamment sa diversité culturelle et ethnique, dans l'effectif et aux différents niveaux de qualification de son personnel.
  Cette démarche est adaptée à la spécificité de l'entreprise et basée sur des critères objectifs liés aux exigences du poste de travail ;
- Concrétiser la politique de la diversité au sein de l'entreprise et dans le respect de ses spécificités par l'instauration d'un plan de diversité, élaboré le cas échéant avec l'aide d'un consultant de la diversité mis à sa disposition par la Région bruxelloise ;
- Élaborer et mettre en oeuvre le plan de diversité dans le cadre d'un dialogue avec le personnel ou avec ses représentants ;
- Communiquer l'engagement de non-discrimination et de diversité, les actions mises en oeuvre, les pratiques et les résultats obtenus tant au niveau de l'entreprise qu'auprès des autorités compétentes.

Fait à le .....

Entreprise signataire.

9.4 Engagement des syndicats bruxellois

Engagements des syndicats bruxellois pour la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Bruxelles, mars 2008

Les discriminations à l'emploi touchent de nombreux travailleurs et travailleuses à **Bruxelles**. Cette réalité n'est pas nouvelle, même si elle a acquis, ces dernières années, une visibilité accrue non seulement par la place plus importante qu'elle occupe au sein des débats et des politiques publics mais également parce que les discriminations à l'emploi, loin de s'affaiblir, restent un **facteur majeur** de la **mise à l'écart** du marché de l'emploi d'une part significative de la population.
La situation et l'histoire particulière de Bruxelles ont fait de cette ville **un lieu qui brasse de nombreuses populations d'origines différentes**.

Jusqu'il y a peu de temps, dans un contexte de taux de chômage élevé à Bruxelles, l'accès au marché du travail pour **les jeunes** d'origine immigrée déjà très difficile, s'est fortement détérioré.
Quant aux jeunes diplômés d'origine étrangère, les statistiques montrent que l'accès à l'emploi leur a été barré encore davantage.

A présent que les offres d'emploi augmentent, que l'on parle même de pénuries de main d'oeuvre, nous ne voyons guère diminuer les discriminations ethniques et le nombre de chômeurs bruxellois.

Les discriminations à l'emploi, qu'elles soient le fait d'une différence de traitement sur base de **l'origine**, **du sexe**, **de l'âge**, **du handicap** ou **d'autres facteurs** encore, se traduisent non seulement par un chômage plus important des « **groupes discriminés** » mais également par leur relégation dans des secteurs plus difficiles ou avec des conditions d'emploi précaires.
Les relations de travail ne sont pas non plus toujours à l'abri de stéréotypes construits à partir des « différences » entre collègues ; certains peuvent se voir isolés, bloqués dans certaines fonctions ou harcelés parce qu'ils sont porteurs d'une différence.

La lutte contre les discriminations à l'emploi est en ce sens **un enjeu essentiel pour les organisations syndicales**. Au nom de **l'égalité de traitement**, pour que toutes et tous disposent **de droits égaux face à l'emploi**, les trois organisations syndicales réunies s'engagent dans un processus permanent de réflexion et d'action pour faire de l'entreprise un espace dans lequel la diversité peut avoir toute sa place.

Le lancement **des plans de diversité** par les employeurs bruxellois représente une opportunité pour concrétiser cet engagement ; **le rôle** des organisations syndicales pour soutenir et impulser ces processus à partir des collectifs de travail est fondamental ; sans l'implication des travailleurs, les actions en faveur de la diversité dans les entreprises risquent de rester sans effet concret et de se limiter à des coups médiatiques sans lendemain.

Les engagements des syndicats bruxellois pour lutter contre les discriminations :

- **Agir contre les discriminations et en faveur de la diversité au sein même du monde syndical et de ses structures ainsi que du marché du travail;**
- **Sensibiliser, informer, former les travailleurs et les militants, par exemple par le biais de séminaires, de brochures, de campagnes, ...**
- **Inscrire la problématique de la diversité dans le cadre de la concertation sociale;**
- **Développer des collaborations avec les structures syndicales sectorielles afin de promouvoir la diversité;**
- **Prendre en considération dans nos revendications et nos actions, les besoins des différents groupes présents sur le marché du travail et dans les entreprises;**
- **Mener des actions dans les entreprises : suivi des plans de diversité, respect de la législation anti-discrimination, organisation d'actions propres;**
- **Agir, le cas échéant, en lien avec d'autres organisations actives dans le domaine de la diversité.**

ABVV-FGTB Brussel-Bruxelles

Philippe VAN MUYLDER
Secrétaire général
FGTB Bruxelles

CGSLB SYNDICAT LIBERAL

Philippe VANDENABEELE
Secrétaire régional
CGSLB Bruxelles

CSC Bruxelles-Halle-Vilvoorde

Myriam GERARD
Secrétaire régionale
CSC Bruxelles

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

Fonds Social Européen

Pacte territorial
pour l'emploi
en Région
de Bruxelles-Capitale