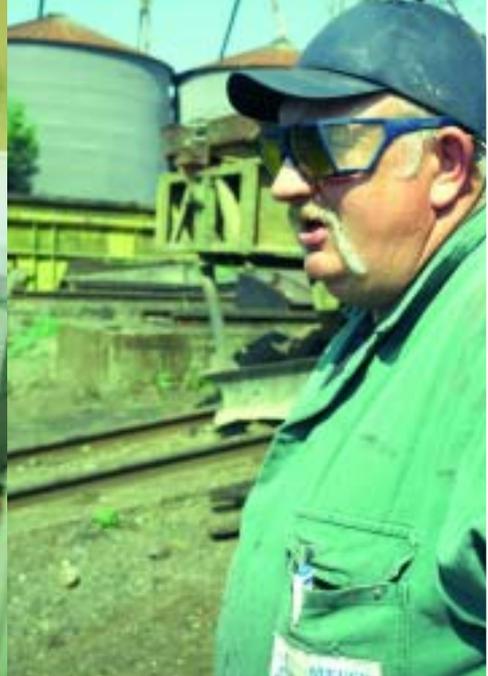




NOTRE **FORCE**, C'EST **VOUS**



**DISCRIMINATIONS
NON, MERCI!**



DISCRIMINATIONS

NON, MERCI!

**Instruments légaux et syndicaux pour
prévenir et lutter contre les discriminations
dans les entreprises**



HOMMES / FEMMES

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



TABLE DES MATIÈRES:

I. AVANT-PROPOS	5
II. CONTENU DE LA LOI ANTI-DISCRIMINATION ADOPTÉE LE 25 FEVRIER 2003:	7
1. Objectifs de la loi anti-discrimination	7
2. Arrêt de la Cour d'Arbitrage	7
3. Champ d'application	7
4. Principe : interdiction de toutes les discriminations directes et indirectes dans le cadre des relations de travail	7
4.1. Discrimination directe	8
4.2. Discrimination indirecte	8
4.3. Justification objective et raisonnable	8
4.4. Le cas particulier de la personne handicapée	9
5. Analyse des motifs de discrimination	9
5.1. Le sexe	9
5.2. Une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique	10
5.3. L'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique	11
5.4. L'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique	11
6. Protection spécifique en cas de plainte	11
7. Sanctions possibles en cas de discrimination	11
7.1. Sanctions civiles	12
7.2. Sanctions pénales	12
8. Charge de la preuve	12
9. Les intervenants institutionnels	12
9.1. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	12
9.2. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	13
9.3. L'Inspection des lois sociales	13
10. Protocole de collaboration entre la FGTB et le Centre pour l'égalité des chances	13
11. Détecter, prouver et supprimer les discriminations sur le lieu de travail	14
11.1. Comment traiter les plaintes relatives à des discriminations et comment prouver ces discriminations ?	14
11.1.1. Détecter les discriminations et les analyser	14
11.1.2. Prouver les discriminations	14
11.2. Le rôle de la délégation syndicale dans la détection des discriminations	15
11.2.1. La délégation des travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) – une marge de manœuvre limitée	15
11.2.2. La délégation des travailleurs au conseil d'entreprise (CE) – une large marge de manœuvre	16
11.2.3. La délégation syndicale (DS) – moteur de la négociation et de l'action syndicales	16



12. Les moyens d'actions spécifiques des Interrégionales de la FGTB	17
12.1. L'Interrégionale wallonne	17
12.1.1. Le cadre législatif wallon	17
12.1.2. Les actions au sein du CESRW	20
12.1.3. Les actions de la FGTB wallonne	21
12.1.4. Conclusions	22
12.2. L'Interrégionale de Bruxelles	23
12.2.1. Des discriminations particulièrement dures à Bruxelles	23
12.2.2. Quels sont les acquis régionaux ?	23
12.2.3. Quels sont les principaux instruments mis à disposition des travailleurs ?	24
12.2.4. Et pour demain...	25
12.3. L'Interrégionale flamande	26
12.3.1. Le marché du travail en Flandre	26
12.3.2. Mesures	26
12.3.3. Les consultants en diversité au sein de la FGTB flamande	27
III. AUTRES DISPOSITIFS ANTI-DISCRIMINATION AU NIVEAU FEDERAL	29
1. La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (dite loi Moureaux)	29
2. La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes	29
3. La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail	30
4. La loi sur le respect de la vie privée du 8 décembre 1992	30
5. Les conventions collectives de travail	30
IV. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	31
V. ANNEXES	32
1. Loi anti-discrimination du 25 février 2003	32
2. Protocole de coopération conclu entre la FGTB et le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme	41
3. Procédure pour agir en justice contre les discriminations basées sur le sexe	46
4. Liste des leviers syndicaux mis à la disposition du CE dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'entreprise: législation et conventions collectives de travail	47
5. Adresses utiles	56



I. AVANT-PROPOS

Les Statuts de la FGTB Fédérale ont le mérite d'être clairs:

«Il n'y a pas de place à la FGTB pour les idées et les comportements racistes, xénophobes ou fascistes. C'est pourquoi l'affiliation à la FGTB est incompatible avec l'adhésion à des partis et des mouvements d'extrême droite».

La lutte pour une démocratie sociale au sein des entreprises constitue l'une de nos priorités absolues et, pour ce faire, *«l'un des moyens d'actions de la FGTB est de guider et renforcer l'action syndicale de tous les travailleurs de Belgique, sans distinction de race, de couleur et de nationalité».*

Les élections sociales ont à ce titre une «longueur d'avance» sur les autres élections dans la mesure où elles sont ouvertes aux travailleurs de toute nationalité permettant ainsi une représentativité la plus proche possible des réalités de l'entreprise.

Depuis plusieurs années, des instruments juridiques ont été adoptés pour permettre à chacun de se présenter et de progresser à armes égales sur le marché de l'emploi. **Pourtant, malgré les textes, de trop nombreuses discriminations sont encore présentes dans le monde de l'entreprise.** Ainsi, selon le rapport annuel 2004 du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, près d'une plainte sur cinq concerne le monde du travail.

Les motifs de ces discriminations sont variables et peuvent aller de l'orientation sexuelle à l'origine ethnique en passant par la couleur de peau, une différence physique voire un handicap.

Ces instruments ont le mérite d'exister, encore faut-il les appliquer sur le terrain! Une des difficultés vient du fait qu'il n'est pas toujours évident de déceler l'existence d'une discrimination. Un autre élément est que la volonté de combattre les discriminations n'est pas toujours présente.

Voilà pourquoi la FGTB entend faire de la lutte contre les discriminations sur les lieux de travail son cheval de bataille. Nous sommes en effet convaincus que le dialogue, y compris social, et la négociation ont un rôle essentiel à jouer à cet égard, plus encore qu'en d'autres matières.

C'est d'ailleurs cet esprit qui nous avait animé lors de l'adoption, au sein du Conseil National du Travail, de la convention collective de travail (CCT) n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et qui consacrait le principe de non-discrimination à l'embauche.



C'est ce même esprit qui nous amenait à conclure en 1994, au lendemain de la création du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et de l'extension du champ d'application de la loi Moureaux du 30/07/1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie aux discriminations à l'embauche, un Protocole de collaboration entre la FGTB et le Centre pour l'égalité des chances afin de défendre les membres de la FGTB victimes de discriminations sur les lieux du travail.

Aujourd'hui, l'adoption de la loi anti-discrimination du 25/02/2003, facilitant, entre autres, la preuve des comportements discriminatoires, augmente la pression sur les employeurs et les collègues de travail et représente ainsi une véritable chance de faire évoluer les mentalités de tout un chacun.

La FGTB, consciente de cet enjeu, a élaboré un plan d'actions avec le Centre pour l'égalité des chances afin de renforcer la collaboration initiée en 1994 et de l'étendre aux nouvelles compétences attribuées au Centre par la loi anti-discrimination.

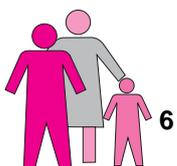
La brochure que vous avez en mains fait partie intégrante de ce plan d'actions, tout comme les formations qui seront organisées à l'attention de nos Offices de droit social et de nos délégués dès le renouvellement du protocole de collaboration entre la FGTB et le Centre pour l'égalité des chances.

Cette brochure a été conçue comme un outil pratique de sensibilisation, de conscientisation et d'action au sein des entreprises afin que la non discrimination fasse, de plus en plus, l'objet de discussions au sein des organes paritaires, à tous les niveaux, et que cette lutte soit prise en considération dans le cadre de l'organisation du travail.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture et, surtout, faites-en bon usage.

Xavier VERBOVEN
Secrétaire général

André MORDANT
Président



II. CONTENU DE LA LOI ANTI-DISCRIMINATION ADOPTÉE LE 25 FEVRIER 2003

1. Objectifs de la loi anti-discrimination

Le but de la loi anti-discrimination est de créer un cadre légal qui permet de lutter, tant pénalement que civilement¹, contre les comportements discriminatoires.

La loi interdit toute discrimination, directe ou indirecte, qui ne repose pas sur une justification objective et raisonnable.

2. Arrêt de la Cour d'Arbitrage

Lors de son adoption, la loi anti-discrimination ne couvrait pas toutes les caractéristiques qui différencient une personne d'une autre. Elle contenait une liste limitative de critères de discrimination: "le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction philosophique ou religieuse, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique."

Par un arrêt du 06/10/2004², la Cour d'Arbitrage a annulé l'énumération des motifs de discrimination. Par conséquent, le principe de non-discrimination devient général et s'applique donc à toutes les discriminations quelque soit le motif. Cet arrêt a donc pour effet d'étendre la portée de la loi anti-discrimination.

3. Champ d'application

La loi anti-discrimination précise les situations où elle est applicable³:

- La fourniture ou la mise à la disposition du public de biens et de services;
- Le monde du travail, de la procédure de sélection au licenciement, tant dans le secteur privé que public;
- L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Le champ d'application de la loi anti-discrimination ne se limite donc pas aux relations de travail et englobe aussi l'accès au logement, l'enseignement, les assurances et les banques, les hôpitaux, etc.

Dans le cadre de la présente brochure, nous nous limiterons à analyser l'impact de la loi anti-discrimination dans le cadre des relations de travail.

4. Principe: interdiction de toutes les discriminations directes et indirectes dans le cadre des relations de travail

La loi anti-discrimination pose donc le principe que *«toute discrimination directe et indirecte est interdite à moins qu'elle ne repose sur une justification objective et raisonnable.»*

Rappelons que la Cour d'Arbitrage a annulé l'énumération des motifs de discrimination et que le principe de non-discrimination acquiert ainsi une portée beaucoup plus générale.

Mais qu'est-ce qu'une discrimination directe, une discrimination indirecte et une justification objective et raisonnable?

¹Rappelons que le «pénal» vise à condamner à une peine de prison ou à une peine d'amende les auteurs d'actes qui portent atteinte aux intérêts fondamentaux de la société. Dans le cadre de notre brochure, il s'agit principalement des incitations à la haine et à la discrimination. Le «civil» concerne les relations juridiques entre les individus: contrat de travail, contrat de bail, services, dommages et intérêts, etc.

²Arrêt n° 157/2004 du 06/10/2004, voir site www.arbitrage.be.

³La Cour d'arbitrage a annulé dans l'article 2§4 le tiret relatif à «la diffusion, la publication ou l'exposition d'un texte, d'un avis, d'un signe ou de tout autre support comportant une discrimination».



4.1. Discrimination directe

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

A titre d'exemples:

- 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.

4.2. 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* ».

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.

4.3. Justification objective et raisonnable

La loi précise que «*Dans le domaine des relations de travail, une différence de traitement repose sur une **justification objective et raisonnable** lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, pour autant que l'**objectif soit légitime** et que l'**exigence soit proportionnée**.*»

Exemple:

- Le fait de refuser la candidature d'une personne malvoyante pour un poste de gardien de nuit repose bien évidemment sur une justification objective et raisonnable. Disposer d'une bonne vue constitue, sans aucun doute, une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour la fonction. L'exemple est caricatural, la réalité est souvent bien plus complexe.

La notion de justification objective et raisonnable 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).

Déterminer si une justification est objective et raisonnable n'est pas évident et dépend du cas concret. Il est donc primordial de bien connaître tous les éléments de la situation et examiner si l'exigence demandée répond à un objectif légitime, si elle constitue une exigence essentielle et déterminante pour la fonction et si les critères de sélection utilisés sont adéquats et proportionnés pour atteindre l'objectif poursuivi.

Cas pratique: pour reprendre l'exemple du veilleur de nuit, le fait d'exiger certaines aptitudes physiques (bonne vue, bonne ouïe) constitue 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 mètre en moins de 10 secondes serait totalement disproportionné par rapport à l'objectif poursuivi, à savoir recruter un veilleur de nuit et non un sportif de haut niveau.



4.4. Le cas particulier de la personne handicapée

La loi précise que «*L'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination.*

Est considéré comme aménagement raisonnable, l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes».

Le but est d'inciter les employeurs à engager des travailleurs handicapés moyennant un investissement limité afin d'adapter les lieux de travail (rampe d'accès, largeur de porte suffisante pour laisser passer une chaise roulante, aménagement des sanitaires, etc)

5. Analyse des motifs de discrimination

Malgré l'arrêt de la Cour d'arbitrage, il est intéressant, à titre exemplatif, d'analyser brièvement les motifs de discrimination initialement prévus dans la loi.

5.1. Le sexe

Ce motif de discrimination n'est pas neuf et les exemples sont légions: inégalité salariale entre homme et femme pour une même fonction, promotion réservée exclusivement aux hommes, harcèlement sexuel, etc.

La loi anti-discrimination confirme ainsi l'interdiction de toute discrimination sur base du sexe telle qu'établie par la loi du 07 mai 1999 sur l'égalité entre homme et femme.

Notons que pour ce type de discrimination basée sur le sexe, le Centre pour l'égalité des chances n'est pas compétent mais bien l'Institut pour l'égalité entre homme et femme.

Outil spécifique: le plan d'égalité des chances

La loi sur l'égalité entre hommes et femmes prévoit que des plans d'égalité des chances peuvent être élaborés au sein des secteurs et/ou des entreprises, en concertation avec les représentants des travailleurs. Ces plans contiennent notamment:

- une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise/le secteur;
- une description des actions positives envisagées;
- la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Conseils pratiques

L'élaboration de plans d'égalité des chances permet de mettre au clair la situation du personnel de l'entreprise et de pouvoir agir sur la politique du personnel en luttant contre les discriminations basées sur le sexe. A cet égard, les informations recueillies au sein du Conseil d'entreprise peuvent s'avérer très utiles.

En ce qui concerne les discriminations basées sur le sexe, une procédure spécifique de plainte est détaillée en annexe (voir annexe 3).



5.2. Une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique

De nombreuses études démontrent que les candidats belges d'origine étrangère sont encore trop souvent victimes de discrimination: salaires inférieurs, exigences linguistiques disproportionnées par rapport à la fonction, charges de travail plus importantes, etc.

Exemples cités par le Centre pour l'égalité des chances:

- 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.
- Une entreprise d'intérim avait placé une annonce sur son site web pour un poste vacant de collaborateur pour le service clientèle. Parmi les conditions requises, le candidat devait être d'origine espagnole et la langue espagnole devait être sa langue maternelle. Le fait de limiter l'emploi à un candidat de nationalité espagnole au détriment des autres nationalités hispanophones a été jugé discriminatoire.

Outils spécifiques:

- la cellule entreprise multiculturelle du SPF Emploi (voir adresse – annexe 5) met en œuvre un projet d'information, de sensibilisation et de soutien des acteurs concernés par le phénomène des discriminations ethniques sur le marché du travail.

Autre législation pertinente:

La loi Moureaux du 30/07/1981 réprimant les actes racistes et xénophobes a été renforcée et les recours judiciaires en sont facilités (voir chapitre III page 29).

5.3. L'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique

Ces motifs de discrimination demandent peu de commentaire. Notons que certains critères avaient été ajoutés par le législateur belge: il s'agissait de l'état civil, la fortune et l'âge.

Exemples:

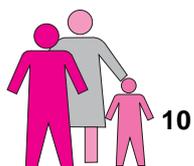
- licenciement pour le motif que le travailleur entretient des relations homosexuelles;
- engagement d'hôtesses uniquement célibataires;
- emplois réservés aux personnes nées sur le territoire belge;
- interdiction d'engager des personnes de plus de 35 ans;
- emplois réservés exclusivement aux personnes pratiquant la religion catholique;
- refus d'engager une personne bénéficiant du revenu d'intégration.

5.4. L'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique:

Pour rappel, l'année 2003 a été proclamée «année européenne des personnes handicapées». A cette occasion la FGTB a élaboré un plan d'actions visant à une plus grande intégration des personnes handicapées dans la vie active.

L'adoption de la loi anti-discrimination répond en partie aux exigences de la FGTB même si beaucoup reste à faire notamment en termes de prévention, de lutte contre les obstacles à l'embauche des personnes handicapées, d'accessibilité aux lieux de travail et d'intégration sur le marché du travail régulier.

La définition prévue dans la loi anti-discrimination allait plus loin que le seul handicap et englobait également les caractéristiques physiques (ex: petite taille, corpulence, strabisme, bégaiements, etc).



Comme déjà mentionné ci-dessus, la loi précise que l'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination. Est considéré comme aménagement raisonnable, l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Autres législations pertinentes: la loi du 16/04/1963 relative au reclassement social des handicapés, la CCT 38 interdisant toute discrimination à l'embauche notamment sur base du handicap ainsi que les législations des communautés et régions concernant les personnes handicapées.

Conseils pratiques

Dans le cadre de la politique d'intégration des personnes handicapées dans la vie active, la pression exercée par l'obligation imposée par la nouvelle loi constitue une véritable chance pour faire avancer la question de l'aménagement des lieux de travail en faveur des travailleurs handicapés (rampe d'accès pour les fauteuils roulants, chaises et bureaux adaptés, écran spéciaux d'ordinateurs pour les personnes souffrant de troubles visuels, etc).

Il s'agit là d'une occasion à saisir pour les représentants des travailleurs au sein des Comités pour la prévention et la protection au travail.

6. Protection spécifique en cas de plainte

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

C'est ainsi que l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail sauf pour des motifs 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 de 12 mois à dater de la plainte. En cas d'action en justice, la protection dure pendant toute la procédure judiciaire et jusqu'à un délai de trois mois après le prononcé d'une décision judiciaire définitive.

Le travailleur licencié au mépris de cette protection a le droit de demander sa réintégration dans ses fonctions moyennant le paiement de la rémunération perdue.

Dans le cas où l'employeur ne réintègre pas le travailleur licencié, il est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération ou des dommages et intérêts équivalents au préjudice réellement subi. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'ampleur du dommage subi.

7. Sanctions possibles en cas de discrimination

La loi prévoit deux types de sanctions en cas de discrimination: des sanctions pénales et des sanctions civiles.

Pour rappel, «le pénal» vise à condamner à une peine de prison ou à une peine d'amende, les auteurs d'actes qui portent atteinte aux intérêts fondamentaux de la société. En l'espèce, il s'agit des incitations à la haine et à la discrimination.

«Le civil» concerne les relations juridiques entre les individus: contrat de travail, contrat de bail, services, dommages et intérêts, etc.



7.1. Sanctions civiles

La loi prévoit deux types de sanctions civiles en cas de discrimination:

- Nullité des clauses d'un contrat contraires aux dispositions de la loi anti-discrimination;
- Action en cessation: la victime d'une discrimination interdite par la loi peut agir en justice afin de faire cesser l'acte discriminatoire. Il s'agit d'une procédure simplifiée qui permet d'obtenir rapidement un résultat. Le juge peut ainsi ordonner la cessation de la discrimination. Il peut éventuellement condamner l'employeur au paiement d'une astreinte pour renforcer l'efficacité du jugement.

7.2. Sanctions pénales

La loi anti-discrimination introduit dans le code pénal une nouvelle circonstance aggravante: le mobile abjecte. Ainsi les auteurs de crimes et délits (meurtre, viol, harcèlement, etc) pourront être punis beaucoup plus sévèrement lorsque le mobile est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son sexe, 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.

La loi anti-discrimination introduit également de nouvelles infractions pénales: les auteurs coupables d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci en raison du sexe, d'une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, pourront se voir condamner à une peine d'un an d'emprisonnement.

8. Charge de la preuve

Une des innovations majeures de la loi anti-discrimination est de répartir la charge de la preuve entre la victime et l'employeur. Auparavant, la charge de la preuve incombait exclusivement à la victime, ce qui limitait fortement les chances de succès d'une action en justice en raison des difficultés d'apporter ce type de preuves.

La victime peut maintenant démontrer la vraisemblance d'une discrimination notamment au moyen de données statistiques ou d'un test de situation⁴.

Une fois que les éléments de vraisemblance sont apportés, la discrimination est présumée. Il appartient alors à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination.

9. Les intervenants institutionnels

9.1. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

La loi anti-discrimination étend les compétences du Centre pour l'égalité des chances: «*Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur: 1° une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique; 2° l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.*

⁴Le test de situation est une méthode d'enquête sociologique qui vise à détecter des cas de discrimination en plaçant des observateurs dans une situation précise où ils sont susceptibles d'être discriminés. Ces tests ont permis par exemple de démontrer la discrimination raciale dont étaient victimes les noirs américains à l'entrée des dancings. On pourrait imaginer, dans le cadre d'une procédure de recrutement par une entreprise connue pour ses pratiques discriminatoires, de placer plusieurs observateurs ayant un même niveau de qualification professionnelle mais présentant des caractéristiques physiques différentes dans le but d'analyser la façon dont les candidats sont sélectionnés. La loi précise que ces tests de situation peuvent être réalisés notamment par un Huissier de Justice. Un arrêté royal à paraître doit préciser les modalités d'exécution de ces tests de situation.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission.»

La FGTB a conclu un accord de collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances afin de protéger le plus efficacement possible ses affiliés contre les actes de discrimination dans le cadre des relations de travail (voir ci-dessous point 10 et annexe 2).

9.2. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé tout particulièrement de lutter contre les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes. L'Institut s'occupe donc des cas de discrimination basés sur le sexe.

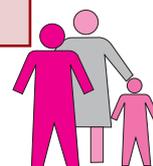
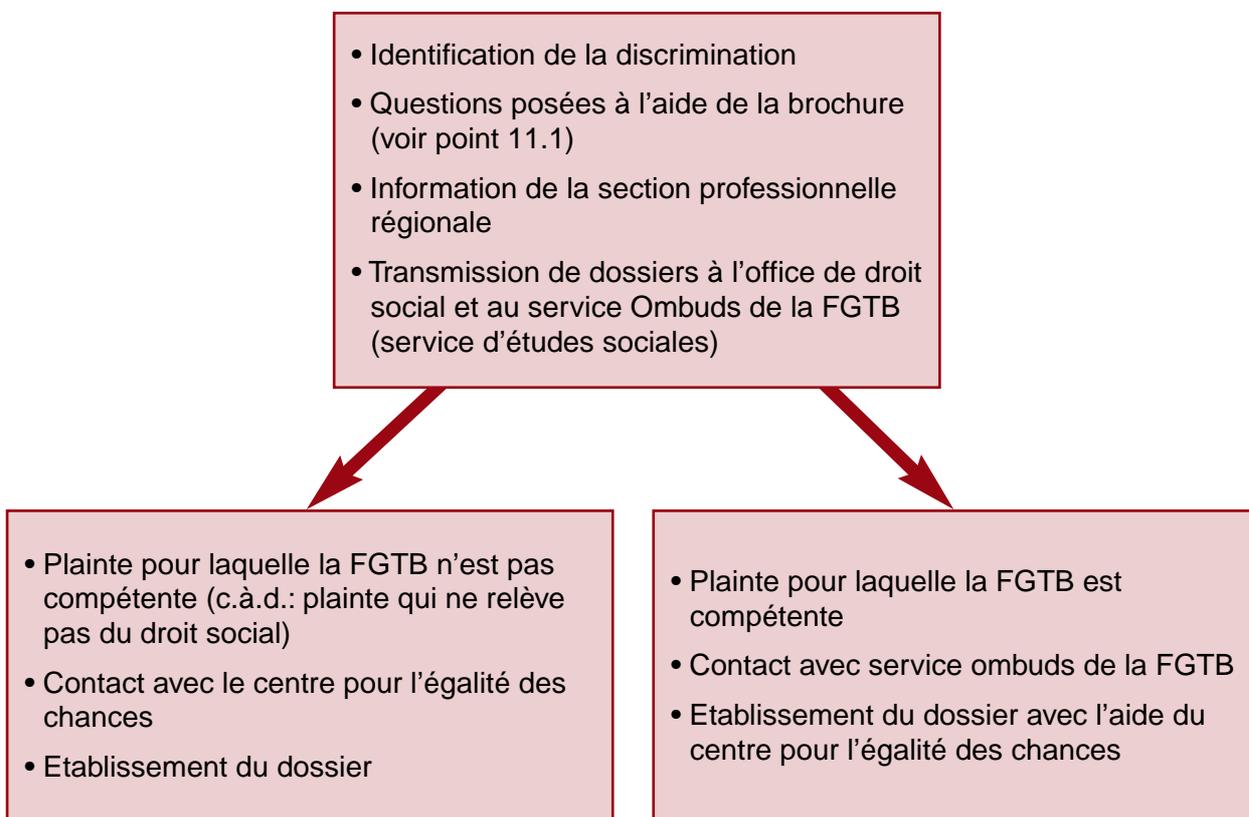
Dans les prochains mois, des accords de collaboration seront conclus entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre pour l'égalité des chances ainsi qu'entre l'Institut et la FGTB.

9.3. L'Inspection des lois sociales

La loi anti-discrimination ainsi que la loi du 20/01/2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme confient à l'Inspection des lois sociales le soin d'enquêter sur les plaintes pour discrimination dans le cadre des relations de travail afin de poursuivre devant les juridictions pénales les employeurs coupables d'actes de discriminations.

10. Protocole de collaboration entre la FGTB et le Centre pour l'égalité des chances

Un protocole de collaboration a été conclu entre la FGTB et le Centre afin de lutter ensemble contre les discriminations dont sont victimes nos affiliés, principalement sur les lieux de travail (voir annexe 2).



Conseils pratiques

Dès qu'un affilié se plaint d'être victime d'une discrimination, il est important dans un premier temps de cerner la situation en collectant un maximum d'informations: déclaration de la victime, audition de témoins, etc. L'idéal est de consigner toutes ces informations par écrit dans un dossier.

Le cas doit être immédiatement signalé à l'ODS ainsi qu'au service ombuds de la FGTB.

Ensuite, il est indispensable d'analyser la situation en profondeur afin de choisir la solution la plus adéquate: médiation, plainte pénale, action en cessation, demande de réintégration, etc.

A ce propos, la collaboration de la section professionnelle régionale et de l'ODS est précieuse.

Dans l'hypothèse où une action judiciaire est décidée, le dossier sera traité par l'ODS avec l'aide du service ombuds, s'il s'agit d'un problème lié au droit du travail. Dans les autres cas, le dossier sera transmis au Centre pour l'égalité des chances qui en assurera le suivi.

11. Détecter, prouver et supprimer les discriminations sur le lieu de travail

Les discriminations sont monnaie courante aussi bien dans la vie de tous les jours que sur le marché de l'emploi et les lieux de travail.

Il n'est pas toujours facile de détecter ces discriminations. Démontrer et faire disparaître un comportement discriminatoire est encore moins évident. Trop souvent, nous ne remarquons pas les discriminations ou nous ne nous y arrêtons pas. Pour preuve, les nombreuses offres d'emploi qui s'adressent – explicitement ou implicitement – aux hommes ou aux femmes ou qui font référence à une limite d'âge.

11.1. Comment traiter les plaintes relatives à des discriminations et comment prouver ces discriminations?

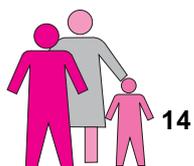
11.1.1. Détecter les discriminations et les analyser

Quand un travailleur dépose plainte, il y a lieu de prendre cette plainte au sérieux et de l'analyser comme il se doit.

Au fil du temps, des questionnaires (tant internes qu'externes) ont été établis comme fil conducteur pour mieux détecter les situations sources de discrimination.

A titre d'exemple, nous avons sélectionné quelques questions dans les listes disponibles. Les réponses à ces questions (ou à d'autres questions) nous aident à voir plus clair dans les situations de discrimination et ainsi à pouvoir déterminer l'approche adéquate.

- Que s'est-il exactement passé (remarques racistes ou discriminatoires, tracts ou comportements, embauche discriminatoire, promotion ou licenciement, ...)?
- Où et comment cela s'est-il passé?
- Est-ce que seule la personne qui dépose plainte est visée ou est-ce que plusieurs personnes ont été victimes d'actes, de comportements, de remarques discriminatoires ou racistes?
- S'agit-il d'un fait isolé ou de plusieurs faits?
- Ce fait ou ces faits ont-ils déjà été enregistrés (dans l'entreprise ou au Centre pour l'égalité des chances)?



- La discrimination a-t-elle été rapportée à la délégation syndicale, au chef de service, à un membre de la direction? Si oui, quelles ont été les réactions?
- Quelle a été la raison, selon l'employeur, pour ne pas engager quelqu'un, ne pas accorder une promotion ou licencier un membre du personnel? Quel était le motif réel selon la personne qui dépose plainte?
- Y a-t-il des preuves (écrites)?
- Y a-t-il des témoins?
- Ces témoins sont-ils disposés à venir témoigner, même contre leurs collègues, leur chef ou leur patron?

11.1.2. Prouver les discriminations

Dès qu'il y a discrimination, il convient encore de la prouver. En d'autres termes, il faut prouver, dénoncer et, à tout le moins, faire enregistrer l'acte de discrimination. Pour ce faire, il faut suivre des procédures bien déterminées.

- Si le motif de discrimination est le sexe, il faut respecter la procédure interne à la FGTB (voir annexe 3). A l'avenir, nous conviendrons d'une procédure avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes puisque cet organe peut agir en justice.
- Pour les autres motifs de discrimination, on applique la procédure que la FGTB a convenue avec le Centre pour l'égalité des chances, qui a récemment été actualisée (voir annexe 2).

Il n'est pas évident de prouver une situation discriminatoire. C'est pourquoi, nous vous donnons ci-dessous quelques **conseils supplémentaires**.

- Veillez à avoir un maximum de preuves écrites: confirmations écrites, déclarations, procès-verbaux, etc.
- Demandez toujours à des témoins directs s'ils sont prêts à témoigner devant un juge si nécessaire. Ceci est loin d'être évident pour tout le monde: tout le monde n'est pas disposé à se battre contre les discriminations. De même, tout le monde n'attache pas la même importance à cette problématique.
- Constituez un dossier et enregistrez systématiquement toutes les plaintes. Si par exemple, un allochtone est licencié pour des raisons racistes, ce licenciement ne vient généralement pas soudainement. En général, plusieurs problèmes auront précédé cette décision, problèmes qui, malgré qu'ils ne puissent être prouvés, constituent des éléments importants pour le dossier.
- Récoltez des données statistiques sur la composition du personnel, sur les pratiques de l'entreprise en ce qui concerne l'embauche, les promotions, les licenciements, etc.
- Procédez à un test de situation.

11.2. Le rôle de la délégation syndicale dans la détection des discriminations

L'introduction d'une plainte est une bonne opportunité pour examiner de plus près la politique d'égalité des chances dans une entreprise ou organisation. Mais même sans plainte, il ne faut pas hésiter à réaliser cette analyse.

Les employeurs restent évidemment responsables de la politique du personnel, de l'organisation du travail, des conditions de (vie au) travail et donc également de l'attention portée à l'égalité des chances dans cette politique.

Ceci n'empêche pas que les délégués des travailleurs peuvent aussi y contribuer. En utilisant de façon optimale leurs leviers syndicaux et légaux, nos délégués peuvent:

- comprendre la situation de travail des groupes à risques et l'(in)égalité des chances hommes/femmes dans l'entreprise;
- entreprendre des actions concrètes et faire des propositions pour améliorer sensiblement la situation de ces groupes à risques.



11.2.1. La délégation des travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) – une marge de manœuvre limitée

La marge de manœuvre de nos représentants au CPPT est fortement limitée. La réglementation sur le bien-être au travail ne prévoit en effet que quelques obligations par rapport aux groupes de travailleurs spécifiques. De plus, ces dispositions visant les travailleurs handicapés, jeunes travailleurs, femmes allaitantes, stagiaires, apprentis et intérimaires, concernent surtout le contrôle de la santé.

L'évolution dans la législation sur le bien-être – les termes «sécurité et santé» ayant été remplacés par la notion plus large de «bien-être» – a considérablement élargi la marge de manœuvre de nos représentants.

Le bien-être englobe désormais l'ergonomie (adaptation des machines et de l'environnement de travail aux travailleurs), l'hygiène du travail et la charge psychosociale provoquée par le travail. On s'attache désormais non seulement à la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, mais aussi au stress, harcèlement au travail et aux conséquences négatives d'une flexibilité accrue ... autant de points d'attention pour lesquels on peut faire le lien avec des groupes de travailleurs/groupes à risques spécifiques.

11.2.2. La délégation des travailleurs au conseil d'entreprise (CE) – une large marge de manœuvre

La marge de manœuvre de nos représentants au CE est plus large, ce qui est logique. Le CE traite en effet différentes informations. Des avis y sont émis et un contrôle de la quasi-totalité des points qui concernent la politique du personnel, l'organisation du travail et les conditions du travail y est effectué.

Le CE décide aussi dans une grande mesure du règlement de travail, des critères collectifs d'embauche et de licenciement, du planning des congés (éducation). Le CE doit également veiller à l'application de la législation sociale et industrielle. Il va de soi que la législation contre les discriminations et la législation pour l'égalité des chances hommes/femmes ne relèvent pas directement de ce cadre.

Fil conducteur pour entreprendre des actions

- Voir annexe 5 – Récapitulatif des leviers syndicaux du CE pour favoriser l'intégration et l'égalité des chances hommes/femmes dans l'entreprise: textes législatifs et conventions collectives de travail.

11.2.3. La délégation syndicale (DS) – moteur de la négociation et de l'action syndicales

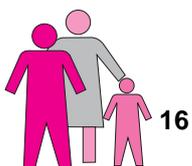
Outre les délégués des travailleurs au CPPT et surtout au CE, la DS peut aussi jouer un rôle important dans le débat sur l'égalité des chances. De façon générale, selon la CCT 5, la DS est en effet compétente pour:

- les relations de travail dans l'entreprise;
- l'information, l'accueil et les services aux travailleurs;
- le contrôle du respect de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats de travail individuels.

De plus, la DS – en concertation avec le secrétaire professionnel – est la force motrice des négociations avec l'employeur et de l'action syndicale dans l'entreprise.

Même dans les plus petites entreprises où il n'y a pas de CE et/ou de CPPT, la DS peut jouer un rôle fondamental pour promouvoir l'égalité des chances.

- La CCT n° 5 pose en principe général que vis-à-vis d'un patron, la DS a en tout temps et concernant toutes les matières un droit d'information, de contrôle, le droit d'être entendue et un droit de négociation. Ce principe s'applique certainement dans les petites entreprises.



- Dans les plus petites entreprises sans CE, la DS reprend un certain nombre de compétences du CE (compétences déterminées au niveau sectoriel). Plusieurs tâches sont en tout cas automatiquement reprises: fixation des dates des congés annuels, l'accueil, l'établissement et la modification du règlement de travail, le droit d'information sur les perspectives générales et les problèmes d'emploi dans l'entreprise, le contrôle des embauches après une modération salariale ou une réduction du temps de travail, l'obligation pour l'employeur de signaler des retards de paiements à l'ONSS, le contrôle du reclassement des travailleurs handicapés, le contrôle sur les demandes et les embauches en cas de prépension, le congé éducation payé, le reclassement professionnel, les nouvelles technologies,

Les entreprises qui doivent établir un **bilan social** – avec les chiffres de l'emploi donc – et doivent transmettre ces chiffres à la DS s'il n'y a pas de CE.

- Dans les petites entreprises sans CPPT, la DS reprend toutes les compétences du CPPT (art. 52 de la loi sur le bien-être de 1996).

12. Les moyens d'actions spécifiques des Interrégionales de la FGTB

Au-delà du cadre fédéral de lutte contre les discriminations, les communautés et régions ont adopté des textes spécifiques sur ce point.

12.1. L'Interrégionale wallonne

Ce chapitre est consacré aux différentes mesures de lutte contre la discrimination 'ethnique' prises en Wallonie. Il est impossible d'être ici exhaustif. Les pages qui suivent se limitent donc à décrire dans les grandes lignes le cadre général d'intervention et les actions significatives menées en matière de lutte contre la discrimination. Afin d'en faciliter la lecture et la compréhension, ce chapitre est divisé en 4 volets:

1. Le premier volet décrit les mesures mises en place par le Gouvernement wallon;
2. Le second volet présente les mesures envisagées conjointement par les interlocuteurs sociaux wallons;
3. Le troisième volet expose les initiatives prises par la FGTB wallonne et le Cepag ASBL;
4. Le quatrième et dernier volet donne les coordonnées d'une série d'acteurs/opérateurs actifs en Région wallonne. Ces références permettront pour les personnes qui le désirent d'approfondir la matière. (Voir annexe 5)

12.1.1. Le cadre législatif wallon

En matière de lutte contre la discrimination, la Région wallonne dispose d'un cadre législatif spécifique dont les principaux outils sont:

1. le décret du 4 juillet 1996 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (MB 3 septembre 1996) ainsi que l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 mars 1997 portant exécution de ce décret (MB 10 avril 1997).

En 1996, suite au transfert de compétences des matières personnalisables des Communautés aux Régions, la Région wallonne devient compétente en matière d'intégration des personnes. Le décret de 1996 organise la mise en place de sept Centres régionaux d'intégration (CRI): Charleroi, La Louvière, Liège, Mons, Namur, Verviers et Tubize. Les Centres, en collaboration avec les pouvoirs locaux et les associations, ont pour mission de mener des actions sociales et culturelles facilitant leur insertion dans la société wallonne. Les actions relèvent des domaines suivants: l'insertion socio-professionnelle, le logement, la santé, la formation, la collecte de données et la détermination d'indicateurs, la diffusion d'information, l'accompagnement des personnes, l'évaluation des initiatives locales, la participation des personnes à la vie sociale et culturelle et la promotion des échanges interculturels.

La FGTB wallonne, par le biais de ses Régionales, est représentée au sein des conseils d'administration et des assemblées générales des CRI et participe occasionnellement à la rédaction de la revue des Centres «Osrose».



2. La décision du Gouvernement wallon du 11 juillet 2002 portant création du Carrefour interculturel wallon (CIW)

Depuis 2002, les principaux acteurs wallons locaux, subrégionaux et régionaux qui mènent des actions d'intégration visant à promouvoir l'interculturalité sont regroupés au sein d'une plate-forme associative appelée «le carrefour interculturel wallon ».

Le Carrefour s'est vu confié par le Gouvernement wallon 4 missions fondamentales:

- Promouvoir la dynamique de collaboration entre les acteurs et les opérateurs locaux, régionaux, publics et privés et favoriser la participation des ceux-ci par l'émergence d'outils capables d'assurer la transversalité des actions;
- Soutenir les initiatives visant à promouvoir la valorisation des ressources interculturelles et la valorisation des échanges interrégionaux et internationaux;
- Promouvoir des outils d'évaluation de l'ensemble des actions et favoriser l'émergence d'indicateurs;
- Produire et diffuser une information large, notamment par l'édition

3. Le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation (MB 23 juin 2004).

Ce récent décret est la transposition, au niveau wallon, des Directives européennes 2000/78/CE et 2000/43/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de 'race' ou d'origine ethnique. Le décret se veut complémentaire de la Loi fédérale du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. Il donne à la Wallonie un support légal pour mener une politique active en matière de lutte contre les discriminations sur base du sexe, de l'âge, de la condition physique ou de l'état de santé, de l'orientation sexuelle, de l'origine nationale ou ethnique, de la situation socio-économique ou familiale, de l'état civil ou encore des convictions religieuses ou philosophiques, en matière d'emploi et de formation, y compris au niveau de la fonction publique wallonne. Le décret met en place une cellule pour l'égalité de traitement chargée d'assurer une veille en la matière et ayant force de propositions au Gouvernement. Un service de conciliation à l'écoute des victimes de discrimination est institué. Il est composé de personnes des services du Forem, de l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et des PME (IFAPME), de l'interfédération des Entreprises de Formation par le Travail (EFT) et des Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle (OISP), de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) et de la Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi (DGEE). Enfin, la loi prévoit des sanctions de nature à inciter les employeurs et organismes de formation et d'insertion, sur lesquels le Gouvernement wallon exerce une tutelle directe ou indirecte (agrément, dotation, subsidiation...), à respecter le principe d'égalité de traitement.

4. Le Contrat d'avenir pour la Wallonie du 7 octobre 2004 instituant un partenariat entre le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux du Conseil Economique et social de la Région wallonne (CESRW) sur la lutte contre les discriminations dans le travail.

Parmi des 11 partenariats thématiques passés entre le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux wallons, le septième est consacré spécifiquement à la mise en œuvre d'une politique proactive en matière de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi et de la formation. Dans le cadre des premières rencontres qui se sont déroulées en novembre 2004, les partenaires sociaux ont soumis à l'examen un ensemble de propositions en matière de lutte contre les discriminations. Parmi les toutes les propositions avancées, la FGTB wallonne demande de:

- réaliser une évaluation commune du dossier: quels sont les problèmes rencontrés en wallonie, quelle est l'efficacité des différentes structures en charge de cette politique?
- examiner la possibilité de faire procéder à une étude sur la variable ethnique dans l'analyse du marché du travail en région wallonne (cfr. étude quantitative relative à la position des allocations sur le marché du travail en Flandre et à Bruxelles, H. Herhoeven, A. Martens).
- reprendre et approfondir au sein de ce groupe tripartite les actions prévues dans la déclaration de politique régionale du gouvernement wallon concernant l'intégration des personnes d'origine étrangère. Il s'agira de voir l'éventuelle contribution des interlocuteurs sociaux par rapport à certaines de ces actions .
- rédiger une charte commune affirmant certains principes partagés par le gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux. Cette charte commune doit s'inscrire dans une démarche volontariste et connaître une large diffusion visant à promouvoir l'adhésion maximale dans les entreprises privées et publiques de la région wallonne en vue de sa concrétisation⁵.

⁵ 1. Organiser une meilleure coordination entre les différentes administrations chargées de financer les formations en français et d'alphabétisation afin de garantir une politique cohérente organisant des passerelles entre les différentes filières de formation;

2. Organiser une information systématique des primo-arrivants, appropriée à leur situation et portant notamment sur l'insertion et la formation professionnelle, l'apprentissage de la langue et l'alphabétisation, la connaissance des usages et des institutions belges, les droits et obligations des citoyens et l'accompagnement administratif;

3. Etablir au sein des administrations communales les plus concernées un bureau d'accueil et d'information en lien avec les Centres Régionaux d'Intégration;

4. Assurer la coordination des différents acteurs concernés par cette problématique pour garantir une meilleure complémentarité au profit des bénéficiaires;

5. Adapter, en collaboration avec la Communauté française, le système d'équivalence scolaire et de validation des compétences professionnelles dans le souci de valoriser les compétences, les titres et les diplômes des étrangers primo-arrivants;

6. Cibler les moyens du Fonds d'impulsion des politiques des immigrés (FIPI) sur la réalisation d'objectifs déterminés en concertation avec les autres pouvoirs publics et conclure un accord de coopération avec les entités concernées pour améliorer les actions de quartier;

7. Simplifier la procédure d'obtention du permis de travail;

8. Permettre l'accès aux personnes d'origine étrangère à la fonction publique.



12.1.2. Les actions au sein du CESRW

Depuis de nombreuses années, pour combler l'absence de création d'un Conseil consultatif pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère en Région wallonne, le Conseil Economique et Social de la Région wallonne a inscrit la problématique de la discrimination au cœur même de son activité par le biais de sa Commission pour l'Intégration des Personnes de nationalité ou d'Origine Etrangère (CIPOE). Cette Commission, présidée par la FGTB wallonne, est composée des interlocuteurs sociaux, des Centres régionaux d'intégration et des associations actives en Région wallonne.

La Commission émet des avis et des recommandations sur la politique wallonne d'intégration et coordonne diverses initiatives de lutte contre la discrimination comme la campagne de sensibilisation «la multiculturalité: un atout pour l'entreprise », organisée en collaboration avec le Centre pour l'Egalité des Chances. Cette campagne articulée autour de 4 grands séminaires s'est conclue sur une série de propositions communes concernant à la fois les relations de travail au sein de l'entreprise (en fonction des différents acteurs et de leur responsabilité respective), mais également les relations externes à l'entreprise.

Solutions internes:

- Direction

Affirmation des valeurs cf. Déclaration de Florence:

- Elaboration de Codes de bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances (cfr. travail intérimaire);
- Adhésion de l'entreprise à des réseaux visant à développer la cohésion sociale;
- Recherche de partenariats avec des organismes spécialisés (ex. CRI).

- Au sein de l'entreprise

Mise en place d'une culture non-discriminatoire:

- Rédaction d'une charte rappelant les principes fondamentaux de respect des droits de l'homme (à joindre au règlement de travail);
- Inscription de dispositions spécifiques dans le règlement de travail;
- Dispositifs d'accueil à l'attention de nouveaux travailleurs (parrainage pour une meilleure intégration → formation à la multiculturalité).

- Management

a) Service de recrutement de l'entreprise

Une plus grande professionnalisation des procédures de recrutement et de promotion.

Aider à l'élaboration d'une culture du recrutement:

- Critères objectifs pour les procédures de recrutement;
- Sensibilisation du personnel chargé du recrutement à l'accueil de candidats étrangers;
- Procéder au départ du poste à pourvoir et des qualifications requises plutôt qu'au départ des candidats.

b) Encadrement - management

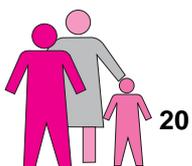
- Mesures préventives en matière de gestion du personnel;
- Formation – sensibilisation du personnel d'encadrement;
- Valorisation maximale des compétences et expériences professionnelles.

c) Equipe de travail

- Travail au niveau des mentalités;
- Parrainage des nouveaux par un membre de l'équipe.

Solutions externes:

- Chaîne clients – fournisseurs – sous-traitants.
- Valorisation de la multiculturalité des travailleurs, des connaissances linguistiques, culturelles, ...
- Engagement éthique de l'entreprise.



12.1.3. Les actions de la FGTB Wallonne

La FGTB wallonne défend le principe de l'égalité de traitement dans une approche globale et transversale. Toutes les formes de discriminations à l'égard des personnes doivent être combattues dans l'accès à emploi et au travail. A ce titre, nous sommes donc attentifs à ne pas nous focaliser uniquement sur la phase de l'embauche mais à mettre en place des mesures qui couvrent tous les aspects de la carrière professionnelle (formation, embauche, promotion, salaire, couverture sociale, licenciement, syndicalisation...). La FGTB wallonne déploie ses activités de promotion et de défense de l'égalité de traitement partout où elle est présente, depuis le niveau local jusqu'au niveau international.

Au niveau mondial...

La FGTB wallonne développe une action de solidarité internationale en partenariat avec les syndicats francophones africains de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et avec l'Agence Intergouvernementale de la Francophonie. Les actions menées dans le Sud visent le renforcement des capacités syndicales dans le dialogue social, au sein des tribunaux du travail, dans la création de mutuelles syndicales dans le secteur de la santé, dans l'utilisation des nouvelles technologies de l'information... Toutes ces actions de solidarité sont accompagnées d'un souci de sensibiliser les travailleurs actifs et non actifs sur les enjeux mondiaux et de susciter avec eux un débat citoyen.

Au niveau européen...

La FGTB wallonne travaille en collaboration et en partenariat avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et le réseau européen de lutte contre le racisme (ENAR):

1. Avec la CES, la FGTB wallonne a réalisé un séminaire d'analyse sur l'état de transposition des directives européennes de lutte contre les discriminations. Ce séminaire s'est inscrit dans un vaste projet européen portant sur le thème «Les syndicats et la discrimination au sein de l'Europe ». Les deux journées de travail ont permis de dresser pour la première fois un état des lieux de la transposition, de dégager les faiblesses et de formuler une série de recommandations à l'encontre du Gouvernement fédéral.
2. La FGTB wallonne participe également aux travaux de l'ENAR, le réseau européen de lutte contre le racisme. Le réseau européen de lutte contre le racisme a été initié en 1998 et regroupe plusieurs centaines d'associations issues des États membres et oeuvrant à combattre le racisme sous toutes ces formes.

ENAR se donne pour missions:

1. la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie;
2. la promotion de l'égalité de traitement entre les citoyens de l'UE et les nationaux des pays tiers;
3. l'établissement de liens entre les initiatives locales/ régionales/ nationales et les initiatives européennes.

Au niveau régional...

Par le biais de sa Commission wallonne des travailleurs immigrés du Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG) et de ses régionales dépendantes, la FGTB wallonne dispose en son sein, d'un espace et d'outil de réflexion, d'analyse, de sensibilisation et d'éducation permanente sur les questions liées à la lutte contre les discriminations.



La Commission wallonne des travailleurs immigrés du Cepag ASBL aborde les sujets transversaux liés:

- à la démocratie politique et socio-économique;
- à la citoyenneté;
- à l'accueil et à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère;
- à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination;
- aux droits de l'Homme;
- à la solidarité internationale;
- à la défense des droits fondamentaux (droits de l'Homme, démocratie, Conventions OIT) et enfin;
- à la lutte contre le racisme et l'extrême droite.

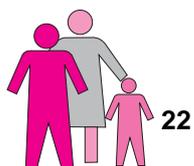
Depuis juin 2004, la Commission a entamé, avec l'ensemble des régionales dépendantes, un travail visant à dresser un inventaire de toutes les actions en cours. Cet exercice nous permettra d'élaborer un plan d'action quinquennal comprenant des activités de sensibilisation des publics cibles, des formations d'animateurs et de formateurs et de production d'études sur les discriminations.

La FGTB wallonne et le Cepag ASBL participent également comme membre:

1. aux actions et travaux de la coordination et initiatives pour les réfugiés et étrangers (CIRE). Le CIRE est un des membres francophones du Comité belge d'aide aux réfugiés. A ce titre, il sert d'interface entre ce comité, les cabinets ministériels, les administrations concernées et les services sociaux d'accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile dans la partie francophone du pays. Avec le CIRE, nous dénonçons les centres fermés et les violations des droits de l'Homme dont sont victimes les sans-papiers et les demandeurs d'asile. Nous condamnons la détention des demandeurs d'asile mineurs d'âge. Nous proposons une réforme en profondeur de l'actuelle politique d'asile. Nous plaçons pour une procédure transparente et permanente de régularisation des personnes en séjour irrégulier ou précaire. Au sein du comité de pilotage du programme «migr'action», la FGTB wallonne cherche à élaborer un cadre favorable à une meilleure implication des associations de migrants dans les programmes de développement au Sud.
2. aux actions et travaux de la plate-forme «Egalité pour tous». La FGTB wallonne y mène le combat pour l'octroi du droit de vote et d'éligibilité aux ressortissants européens et issus des pays tiers à tous les niveaux de pouvoir. La lutte contre la discrimination implique l'accès égalitaire à la citoyenneté et à la participation démocratique dans toutes les sphères de la société (politique, sociale et économique).
3. aux actions et travaux du Carrefour Interculturel Wallon (CIW). La FGTB wallonne est représentée au Conseil d'administration et à l'Assemblée générale du Carrefour. Elle y appuie les initiatives renforçant la multiculturalité et l'interculturalité dans le monde du travail.
4. aux actions et travaux du Centre national de Coopération au développement (CNCD).
5. aux actions et travaux de la Cellule d'Appui pour la Solidarité Internationale Wallonne (CASIW)
6. aux travaux du Conseil Wallonie-Bruxelles de la coopération au développement. La FGTB wallonne y occupe le mandat de vice-président

12.1.4. Conclusion

Pour la FGTB wallonne, la discrimination remet en cause les fondements de la démocratie et viole un des principes fondateurs de l'action syndicale: la lutte pour l'égalité de traitement pour tous. Une égalité de traitement pour tous qui améliore les conditions de vie et de travail des personnes. Une égalité qui ne soit pas un nivellement par le bas mais l'expression d'une solidarité concrète entre tous les citoyens d'ici et d'ailleurs.



12.2. L'Interrégionale de Bruxelles

12.2.1. Des discriminations particulièrement dures à Bruxelles

La région Bruxelloise a un caractère multiculturel très marqué. Une part très importante de sa population est d'origine étrangère (40%⁶). Au cours du boom économique de l'après guerre, Bruxelles était la première ville industrielle du pays. Pour assurer son essor, les employeurs ont fait appel massivement à une main d'œuvre ouvrière étrangère.

Bruxelles a perdu progressivement son statut de grande ville industrielle pour devenir un grand pôle de services. La plupart des grandes entreprises industrielles ont disparu ou ont migré vers la périphérie flamande et wallonne. L'industrie bruxelloise n'offre plus guère de perspectives de travail aux enfants de cette importante classe ouvrière, qui est venue travailler à Bruxelles dans les années soixante et septante.

Mais Bruxelles est restée le premier bassin d'emplois du pays. L'activité économique y est très importante. Comme toute grande métropole où se concentrent de grandes richesses, Bruxelles a continué, et continue encore, à attirer les travailleurs déshérités, parfois très qualifiés, qui viennent du monde entier à la recherche d'un eldorado. En outre, parce que Bruxelles est une capitale, la plupart des emplois sont accessibles aux travailleurs venant des autres régions du pays: 55% des emplois bruxellois sont occupés par des navetteurs.

La concurrence sur le marché de l'emploi est ainsi devenue très forte entre travailleurs. Les employeurs peuvent ainsi exiger des qualifications de plus en plus élevées. Un énorme décalage s'est créé entre le niveau de qualification requis et celui des Bruxellois en âge de travailler.

Tout ceci explique le niveau très élevé du chômage dans la population bruxelloise (22%). Les travailleurs d'origine étrangère sont aujourd'hui les plus vulnérables face à ce chômage massif.

Les principales raisons sont bien évidemment le niveau de qualification de cette main d'œuvre essentiellement ouvrière, la moins bonne connaissance d'une langue nationale, les problèmes de bilinguisme,... Mais tout cela ne doit pas excuser les **attitudes et les comportements discriminatoires des employeurs**. Bons nombres d'immigrés et d'enfants d'immigrés sont qualifiés, ont réussi leurs études, ont des diplômes universitaires, et malgré cela, ils se heurtent à des refus d'emploi injustifiables. On leur préfère des «blancs bleus belges», comme l'indiquait très cyniquement, dans ses fiches, un grand bureau de travail intérimaire.

Par solidarité avec les travailleurs de toutes origines, la FGTB de Bruxelles a toujours dénoncé ces pratiques scandaleuses. Elle est convaincue qu'au contraire la grande diversité culturelle des travailleurs bruxellois constitue un atout essentiel pour l'avenir de notre ville.

12.2.2. Quels sont les acquis régionaux?

Depuis l'étude réalisée pour le compte du Bureau International du Travail, en 1997, l'importance des discriminations à l'emploi est devenue incontestable à Bruxelles. Basée sur la méthode du test de situation, l'étude a permis d'évaluer les différences de traitement lors de la procédure d'embauche, entre chercheurs d'emploi de qualification égale mais d'origine belge et marocaine. L'étude a démontré que les discriminations étaient flagrantes même pour les universitaires.

En 1999, un premier plan d'action a été lancé portant essentiellement sur des actions de sensibilisation et de formation des employeurs. Ce plan a été conçu et exécuté dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi, en y associant les interlocuteurs sociaux bruxellois, les acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

En 2002, lors de la conclusion du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, entre le Gouvernement régional, les patrons et les syndicats, les représentants des employeurs se sont engagés à proscrire toute forme de discrimination à l'embauche. Dorénavant, toute infraction entraîne le remboursement de toutes les aides reçues de la Région.

⁶ Source : ORBEm



Un nouveau plan d'action plus ambitieux a été élaboré, dont les principaux éléments sont repris ci-dessous. Doté d'un budget annuel de 600.000 €, son exécution a été confiée au Pacte territorial pour l'emploi.

Enfin, en 2003, l'adoption de la nouvelle législation organisant la gestion mixte du marché de l'emploi soumet au respect strict du principe de non-discrimination, tous les opérateurs d'emploi, publics et privés, agissant à Bruxelles: ORBEM, missions locales, agences intérimaires, bureaux de recrutement payants, ... Elle crée au sein du ministère régional une véritable «police de l'emploi»et prévoit enfin la mise en place d'une structure de surveillance, réunissant les représentants des employeurs, des travailleurs, de l'Office régional de l'emploi (ORBEM), des agences d'emploi privées et des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle.

Relevons enfin, que désormais à Bruxelles, les emplois de la fonction publique régionale et communale sont accessibles aux ressortissants non européens.

12.2.3. Quels sont les principaux instruments mis à disposition des travailleurs?

1. Le guichet d'information sur la discrimination à l'embauche

Ouvert à l'ORBEM en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances, ce service est spécialisé dans l'accueil, le soutien et l'accompagnement des personnes victimes de discrimination à l'embauche. Le conseiller de l'ORBEM analysera la situation pour la rendre objective et déterminer si les présomptions de discrimination sont établies et nécessitent un suivi juridique. Un juriste du Centre pour l'égalité des chances prend alors le relais pour, le cas échéant, obtenir réparation.

Contacts: ORBEM, bd Anspach, 65, 1er étage à 1000 Bruxelles. Tél. 02/505.79.00. Ouvert en accès libre les lundi, mardi et jeudi de 8h30 à 11h30 et sur rendez-vous le mercredi, le vendredi et les après-midi.

2. Les séminaires de sensibilisation et de formation des délégués syndicaux aux phénomènes de discrimination à l'emploi

Les formations sont proposées en journée aux délégués syndicaux de la FGTB. Durant cette journée, les différentes formes de discrimination sont présentées par des exercices de mise en situation. Dans un deuxième temps, il leur est expliqué comment faire face aux discriminations et quels sont les différents instruments dont ils disposent pour y arriver. Les formations sont proposées en français et en néerlandais.

Contacts: L'Interrégionale de la FGTB de Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 34 à 1000 Bruxelles. Tél.: 02/552.03.34

3. Un FORUM permanent

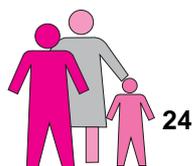
Le Pacte territorial pour l'emploi est chargé d'organiser chaque année un FORUM des demandeurs d'emploi de toutes les origines, leur offrant un espace de parole leur permettant notamment de témoigner de leur vécu sur le marché de l'emploi

Contacts: Pacte territorial pour l'emploi, boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles. Tél.: 02/505.77.05 (www.pactbru.irisnet.be)

4. Des actions positives pour les nouveaux migrants

Deux expériences pilotes sont actuellement menées avec des associations de travailleurs d'origine subsaharienne. Il s'agit d'un projet d'économie sociale axé sur la coopération au développement et d'un projet de guichet multiservice destiné aux travailleurs étrangers facilitant l'accès aux dispositifs d'emploi et de formation déjà existants. Pour suivre et accompagner ces projets, une plate-forme de concertation a été mise en place, associant les associations concernées, les opérateurs bruxellois d'emploi et de formation et les interlocuteurs sociaux. La FGTB en assure la présidence.

Contacts: Pacte territorial pour l'emploi, boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles. Tél.: 02/505.77.05 (www.pactbru.irisnet.be)



5. Divers outils:

- guide pédagogique «Tous égaux face à l'embauche – combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail»(téléchargeable: www.pactbru.irisnet.be);
- brochures d'information multilingues sur les aides régionales à l'emploi (disponibles gratuitement à l'ORBEM);
- étude sur les populations issues de l'immigration «Marché de l'emploi et discrimination: situation en Région de Bruxelles-Capitale», **ORBEM**, juin 2000 (téléchargeable: www.orbem.be);
- étude sur «le Marché du travail bruxellois et discrimination ethnique: Approche des populations d'Afrique Sub-Saharienne (ou d'origine)», **ORBEM**, mars 2003 (téléchargeable: www.orbem.be);
- étude sur «Les Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale» **ORBEM**, janvier 2005 (téléchargeable: www.orbem.be);

Contacts: Pacte territorial pour l'emploi, boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles.
Tél.: 02/505.77.05 (www.pactbru.irisnet.be)

12.2.4. Et pour demain ...

Dans le cadre des concertations engagées par le nouveau Gouvernement régional en vue de la conclusion d'un contrat stratégique avec les interlocuteurs sociaux, la FGTB de Bruxelles a formulé de nouvelles propositions en cette matière:

1. la transposition dans le droit régional et communautaire des dispositions de **la directive européenne** sur les discriminations dans l'emploi et la formation;
2. la mise en place d'une cellule chargée d'organiser des **tests de situation** dans le double but d'établir un état des lieux permanent et de relever les cas flagrants de discrimination à l'emploi;
3. la promotion des **plans de diversité** dans les entreprises et dans les services publics;
4. la prise en compte des discriminations intervenant dans le cadre des promotions internes aux entreprises;
5. la définition d'**une politique de premier accueil des nouveaux migrants** (réguliers ou en voie de régularisation) traitant des questions relatives aux permis de travail, à l'équivalence des diplômes, à l'interprétariat social, ...



12.3. L'Interrégionale flamande

12.3.1. Le marché du travail en Flandre

La grande diversité de la population en Flandre (hommes, femmes, jeunes, travailleurs âgés, autochtones, allochtones, personnes handicapées, ...) se remarque peu sur le marché du travail. En 2003, dans la région flamande, le taux d'emploi moyen se situait à 63,4%, contre moins de 49% pour les allochtones (nationalité autre que celle d'un pays de l'Union européenne) et moins de 40% pour les Marocains et les demandeurs d'emploi turcs. Pour la catégorie d'âge située entre 50 et 64 ans, le taux d'emploi moyen était de 43,5%. Pour les personnes handicapées, il était de moins de 47%. D'autre part, les travailleurs âgés, les femmes et les travailleurs peu qualifiés ne trouvent pas non plus facilement du travail. Ainsi, le taux d'emploi pour les femmes se situe à 58%.

12.3.2. Mesures

Tout d'abord, la réglementation: c'est en mai 2002 qu'a été signé le premier décret qui pourrait signifier un grand pas en avant pour obtenir une plus grande diversité sur le marché du travail. Il s'agit du décret sur la participation proportionnelle au travail. Comme c'est un décret, le champ d'application du texte se limite aux organisations intermédiaires et aux personnes qui s'occupent de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, de l'accompagnement de carrière, des services de placement et de la politique d'embauche, de sélection et du personnel des services flamands et du personnel public et d'enseignement flamand, ainsi qu'à leurs dispositions et conditions de travail. En vertu de ce décret, la politique d'emploi flamande doit être organisée selon les principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Le principe de la participation proportionnelle implique que la participation au marché du travail doit être le reflet de la composition de la population et la participation proportionnelle des groupes à risques doit être garantie. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute forme d'intimidation ou de discrimination directe ou indirecte sur le marché du travail. Dans ce cadre, les organisations intermédiaires et les services flamands doivent établir chaque année un plan d'action stipulant entre autres les objectifs, procédures et méthodes d'évaluation et décrivant un plan échelonné dans le temps, et transmettre un rapport d'avancement au Gouvernement et au Parlement flamands. Ce plan explique dans quelle mesure les objectifs fixés ont été réalisés. Le décret va donc plus loin que l'actuelle loi sur le racisme, mais comme c'est un décret, son champ d'application est restreint et ne comprend pas, entre autres, les conditions d'embauche et de travail dans l'entreprise.

Au niveau de la concertation aussi, le gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands oeuvrent depuis des années déjà pour éliminer ces discriminations. C'est dans cette optique que le gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands ont signé l'accord-VESOC sur l'emploi des migrants (juin 1998). Le but était de réaliser une participation proportionnelle et à part entière des allochtones sur le marché de l'emploi, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions du marché du travail privé et public. Pour y parvenir, un programme d'action concret est élaboré chaque année avec des objectifs mesurables. En 1999 des «plans d'action positive» ont été mis en oeuvre pour la première fois. A cet effet, des "développeurs de projet" ont été engagés.

En 2002, la politique a donc changé et depuis, il n'est plus question de "plans d'action positive" séparés pour les allochtones, mais dans tous les plans, une attention particulière est accordée aux groupes à risques (comme les handicapés, les anciens détenus) et tout en favorisant l'égalité hommes-femmes. Depuis lors, on parle de «plans de diversité». Dans ces plans, les employeurs s'engagent, en échange de subsides de 10.000 euros, à mettre en place un plan à exécuter. Ce plan contient un ensemble de mesures et d'actions susceptibles de faire disparaître directement et indirectement les seuils discriminatoires et/ou de créer des instruments augmentant la mobilité horizontale et verticale des groupes à risques et réduisant le risque d'exclusion anticipée du circuit du travail, et ce en vue de leur participation proportionnelle et à part entière dans tous les départements et dans toutes les fonctions de l'organisation. Le tout, sans abaisser les exigences pertinentes par rapport à la fonction.

Au total, plus de 1.200 entreprises en Flandre ont déjà mis en oeuvre un plan de diversité: beaucoup de PME, mais aussi de nombreuses grandes entreprises (Caterpillar, Interbrew, Frisa, BASF, Belgomilk, Kinopolis, VUB, Inex, Douwe Egberts, Brouwerij Alken-Maes,...), des organisations du secteur non marchand, des communes, etc.



Pour plus d'informations, adressez-vous à la coordination du Comité subrégional de l'emploi :
Markieslaan 1 • 1000 Brussel • tél. 02/ 553 40 32 • www.vlaanderen.be/werk

12.3.3. Les consultants en diversité au sein de la FGTB flamande

Il a également été demandé aux partenaires sociaux et aux organisations de défense des allochtones et des personnes handicapées de jouer un rôle plus actif.

Les organisations patronales ont engagé des "conseillers emploi" en vue d'améliorer les possibilités d'emploi des groupes à risque (VOKA), tandis que le "KMO-servicepunt Diversiteit" d'UNIZO a pour mission d'aider les indépendants et les PME à réaliser leurs plans de diversité et de stimuler l'entrepreneuriat des travailleurs migrants. Le forum des minorités a reçu des moyens pour aider les organisations de migrants et pour assurer le relais entre les différentes organisations et les pouvoirs publics. Et la GRIP (Organisation qui défend l'égalité des droits des personnes handicapées) a pour objectif principal de sensibiliser le monde politique à la problématique du groupe cible des travailleurs handicapés. Il ne s'agit que de quelques exemples seulement.

En 2003, les organisations syndicales ont engagé des "consultants en diversité" en Flandre.

La FGTB flamande en compte six, répartis dans toute la Flandre. Ensemble avec nos secrétaires, nous voulons ainsi continuer à sensibiliser nos militants sur la problématique de la diversité sur le lieu de travail par la formation et l'action.

Ces consultants sont engagés pour sensibiliser les délégués, militants et membres à la mise en œuvre de la participation proportionnelle sur le marché du travail. Ils aident nos permanents, délégués et militants dans les entreprises à concrétiser leurs actions sur la diversité, à développer un encadrement sur le lieu de travail et à lutter contre les oppositions rencontrées.

Dans votre entreprise, vous pouvez compter sur les connaissances et l'expérience des consultants en diversité pour ce qui suit:

a) Formation et accompagnement des permanents, délégués et militants sur la diversité

Les consultants en diversité assurent la formation et le suivi des militants en vue de leur faire jouer un rôle plus actif, via la concertation syndicale, en matière de politique du personnel et afin d'instaurer une politique de diversité, en général, et, plus particulièrement, une participation proportionnelle au circuit du travail.

Concrètement, il s'agit de:

- formations pour tous les travailleurs: le néerlandais sur le lieu de travail, la diversité ...
- l'intégration d'une clause de non-discrimination dans le règlement de travail;
- l'analyse syndicale de la politique d'embauche et de sélection;
- rendre les travailleurs enthousiastes face à la diversité et de mettre sur pied des formes de parrainage;
- veiller à ce que le mouvement syndical (accueil, brochure, ...) réponde mieux à la diversité;
- tenir compte de la diversité dans la recherche de candidats pour les prochaines élections sociales;
- définir, évaluer et assurer le suivi des plans de diversité.

b) Formations sur la diversité

Les consultants en diversité donnent des formations cibles et assistent les cadres syndicaux afin d'accroître les compétences des militants en vue d'élargir la base de soutien permettant de réaliser la diversité et la participation proportionnelle sur le lieu de travail.

c) Collaboration avec des partenaires externes sur la diversité

Les concepteurs de projets sont des partenaires importants. Ils prospectent les entreprises et leur demandent de développer un plan de diversité (voir ci-dessus). Chaque année, 250 demandes sont approuvées et subsidiées. Les consultants en diversité informent les mandataires FGTB concernés de façon à que ces plans puissent être adaptés au Comité subrégional de l'emploi et les aident à créer une base de soutien sur le lieu de travail pour ces plans de diversité.



Les consultants en diversité des autres syndicats constituent un deuxième groupe important de partenaires structurels. Avant d'entreprendre, en tant que FGTB, une action sur la diversité dans une entreprise, nous informons la CSC et la CGSLB et dans la mesure du possible, nous essayons de travailler ensemble.

Enfin, nous avons également des accords de collaboration avec des organisations défendant les intérêts des allochtones, des personnes handicapées, avec des consultants sectoriels, des couples de concertation locales, etc.

d) Développement et diffusion d'instruments favorisant la diversité

Quelques instruments élaborés et diffusés par les consultants en diversité: une brochure générale pour les militants, une campagne d'affichage, une brochure sur la clause de non-discrimination, le «Leergids voor diversiteit op de werkvloer»(manuel de la diversité sur le lieu de travail) relatant les différentes expériences relatives aux actions menées en faveur de la diversité dans une quinzaine d'entreprises, et une brochure sur le travail pour les personnes handicapées.

Contacts

Vous voulez contribuer à améliorer la participation des groupes à risque sur le marché du travail? Les consultants en diversité de la FGTB flamande peuvent vous aider.

Voici leurs coordonnées :

ABVV Antwerpen

Ommeganckstraat 35, 2018 Antwerpen

Tel: 03/ 220 67 90

Fax: 03/ 220 66 73

ABVV Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt

Tel: 011/ 30 09 78

Fax: 011/ 30 09 71

ABVV Mechelen-Kempen

Zakstraat 16, 2800 Mechelen

Tel: 015/ 29 90 54

Fax: 015/ 20 83 70

ABVV Scheldeland en ABVV Zuid-Oost-Vlaanderen

Vermorgenstraat 9, 9100 Sint-Niklaas

Tel: 03/ 760 04 06 – 09/ 265 52 61

Fax: 03/ 760 04 37 of 39

ABVV Vlaams-Brabant

Maria-Theresiastraat 119, 3000 Leuven

Tel: 016/ 27 04 92

Fax: 016/ 29 36 84

ABVV West-Vlaanderen

Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk

Tel: 056/ 24 05 58

Fax: 056/ 22 04 99

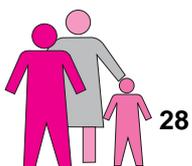
Vlaams ABVV

vzw Welkom

Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Tel: 02/ 289 01 63

Fax: 02/ 289 01 89



III. AUTRES DISPOSITIFS ANTI-DISCRIMINATION AU NIVEAU FEDERAL

Pour rappel, nous mentionnons d'autres instruments plus spécifiques qui peuvent utilement compléter la loi anti-discrimination.

1. La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (dite loi Moureaux)

Cette loi a pour but de réprimer pénalement les auteurs d'acte de racisme et de xénophobie dans tous les domaines de la vie en société et notamment dans le cadre des relations de travail.

Il faut savoir que la loi du 20/01/2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme y a apporté les modifications suivantes:

- L'inspection sociale sera compétente pour constater les infractions à cette loi;
- L'injure raciste simple sera dorénavant punissable;
- Les actes de discrimination envers un groupe, et non plus seulement à l'égard d'une personne, sont punissables.

2. 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 et les régimes complémentaires de sécurité sociale et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

En résumé, cette loi consacre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ce qui implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Cette loi comporte les points suivants:

- nouvelle répartition de la charge de la preuve en cas de discrimination;
- inscription du harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans une loi sur l'égalité;
- introduction d'un article relatif aux classifications de fonctions et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes;
- extension du champ d'application de la loi au domaine des régimes complémentaires de sécurité sociale.

A ce propos, rappelons que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination envers les hommes mais sont, au contraire, une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

De plus, la loi sur l'égalité entre hommes et femmes permet l'adoption de plan d'actions en faveur des femmes par exemple.

Conseils pratiques

Une procédure interne à la FGTB existe depuis mars 2001 en matière d'égalité entre femmes et hommes afin de centraliser les cas rencontrés sur le terrain et de les diriger vers des avocats spécialisés en la matière (voir annexe 3).



3. La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Cette loi vise à créer un cadre législatif approprié permettant de protéger tous les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail:

- entre l'employeur et le travailleur;
- entre les travailleurs;
- entre les travailleurs et des personnes extérieures à l'entreprise;
- à l'égard du personnel domestique et des gens de maison.

Pour plus d'informations sur ce point, nous vous renvoyons à la brochure «Harcèlement au travail», disponible sur le site internet de la FGTB.

4. La loi sur le respect de la vie privée du 8 décembre 1992:

Toutes les dispositions de cette loi s'appliquent aux entreprises et, depuis 1996, il est prévu que le traitement des données sensibles (par exemple celles relatives aux origines raciales ou ethniques, à la vie sexuelle, aux opinions ou activités politiques, philosophiques ou religieuses, aux appartenances syndicales ou mutualiste) est en principe interdit sauf dans certains cas limitativement énumérés par arrêté royal (ex: application de la loi relative au congé syndical ou politique).

Pour plus d'informations sur ce point, nous vous renvoyons à la brochure «Travail et vie privée» disponible sur le site internet de la FGTB

5. Les conventions collectives de travail

5.1. La CCT n° 9 du Conseil National du Travail relative aux conseils d'entreprise

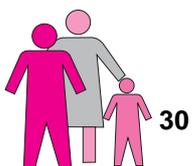
Cette CCT permet d'obtenir des informations sur la situation de l'entreprise qui peuvent être très utiles dans l'élaboration de plans de lutte contre les discriminations.

5.2. La CCT n° 38 du Conseil National du Travail:

La CCT n° 38 prévoit que: *«L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Pendant la procédure, **l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale.** Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philoso-phiques, de l'affiliation à une organisa-tion syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap».*

Cette CCT a été rendue obligatoire par arrêté royal et le non-respect de ses dispositions est donc sanctionné pénalement.

La FGTB souhaite étendre le champ d'application de la CCT 38 à toutes les étapes de la relation de travail: de l'engagement jusqu'au licenciement.



IV CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

La loi anti-discrimination fait partie d'un ensemble d'instruments juridiques visant à lutter contre les discriminations qui se rencontrent encore trop souvent au sein de notre société.

Répétons-le! La FGTB entend faire de la lutte contre les discriminations sur les lieux de travail son cheval de bataille.

Les législations qui ont été détaillées dans la brochure sont complémentaires. Elles mettent d'ailleurs en place plusieurs institutions (centre pour l'égalité des chances, institut pour l'égalité des hommes et des femmes) dont la mission est de contribuer à la réussite de cette lutte contre les discriminations.

Il est donc important de bien connaître toutes les possibilités qu'offrent ces législations et ces institutions afin de les utiliser au mieux.

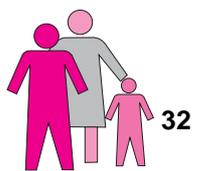
Par ailleurs, la prévention constitue un outil essentiel pour éviter les discriminations. Nos délégués ont donc un rôle primordial à jouer pour mettre en oeuvre sur le terrain la lutte contre les discriminations.

Dans certains cas, le dialogue ne suffit pas. Il est alors nécessaire d'introduire une action en justice pour mettre un terme à des pratiques discriminatoires inacceptables. C'est la raison pour laquelle des protocoles de collaboration ont été conclus ou vont l'être prochainement pour assurer aux affiliés de la FGTB, victimes de discriminations, le meilleur accompagnement possible dans le cheminement judiciaire.

Au-delà de la mise en oeuvre de la loi anti-discrimination, la FGTB entend bien poursuivre le combat en plaidant pour une extension des motifs de discriminations à l'appartenance syndicale par exemple, pour une meilleure intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ainsi que pour étendre le champ d'application de la CCT 38 à la toute la durée de la relation de travail.

Cette loi doit servir de levier pour faire changer les mentalités et contribuer à construire une société plus solidaire et plus fraternelle.





V. ANNEXES

1. Loi anti-discrimination du 25 février 2003

Chapitre Ier: Disposition introductive

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Chapitre II: Dispositions générales

Art.2

Par.1er

Il y a discrimination directe si une différence de traitement manque de justification objective et raisonnable [...]. (abrogée par Arr. 06.10.2004)

Par.2

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 [...], à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable. (abrogée par Arr. 06.10.2004)

Par.3

L'absence d'aménagements raisonnables pour la personne handicapée constitue une discrimination au sens de la présente loi.

Est considéré comme aménagement raisonnable l'aménagement qui ne représente pas une charge disproportionnée, ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes.

Par.4

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur:

- - la fourniture ou la mise à la disposition du public de biens et de services;
- - les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public;
- - la nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou l'affectation d'un fonctionnaire à un service;
- - la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- - [...]; (abrogée par Arr. 06.10.2004)
- - l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Par.5

Dans le domaine des relations de travail telles qu'elles sont définies au par. 4, 2e et 3e tirets, une différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.



Par.6

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable [...] a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (abrogée par Arr. 06.10.2004)

Par.7

Tout comportement consistant à enjoindre à [quiconque] de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres [...] est considéré comme une discrimination au sens de la présente loi. (abrogée par Arr. 06.10.2004)(modifiée par erratum 13.05.2003)

Art.3

La présente loi ne porte pas atteinte à la protection et à l'exercice des libertés et des droits fondamentaux qui sont mentionnés dans la Constitution et les conventions internationales relatives aux droits de l'homme.

Art.4

Les dispositions de la présente loi ne constituent aucunement un empêchement à l'adoption ou au maintien de mesures qui, afin de garantir la pleine égalité dans la pratique, visent à prévenir ou à compenser les désavantages [...]. (abrogée par Arr. 06.10.2004)

Art.5

A l'exception du chapitre III et de l'article 19, par. 3 et 4, qui restent d'application, les discriminations fondées sur le sexe et qui ont trait aux matières visées à l'article 2, par. 4, 2e et 3e tirets sont soumises exclusivement aux dispositions de 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 et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Chapitre III: Dispositions pénales

Art.6

Par.1er

Est puni d'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante EUR à mille EUR ou d'une de ces peines seulement:

- - quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique;
- - [...]. (abrogée par Arr. 06.10.2004)

Par.2

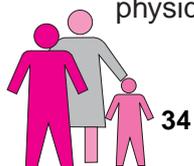
[Ce paragraphe est abrogé par Arr. 06.10.04.]

Art.7

Dans le Code pénal, un nouvel article 377bis est inséré, rédigé comme suit:

"Art.377bis

Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit d'un emprisonnement, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son sexe, 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] ou [d'une caractéristique physique]." (modifiée par erratum 13.05.2003)(modifiée par erratum 13.05.2003)



Art.8

Dans le même Code, un nouvel article 405quater est inséré, rédigé comme suit:

"Art.405quater

Dans les cas prévus par les articles 393 à 405bis , le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique."

Art.9

Dans le même Code, un nouvel article 422quater est inséré, rédigé comme suit:

"Art.422quater

Dans les cas prévus par les articles 422bis et 422ter, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique."

Art.10

Dans le même Code, un nouvel article 438bis est inséré, rédigé comme suit:

"Art.438bis

Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé [s'il s'agit de peines correctionnelles] et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique." (modifiée par erratum 13.05.2003)

Art.11

Dans le même Code, un nouvel article 442ter est inséré, rédigé comme suit:

"Art.442ter

Dans les cas prévus par l'article 442bis, le minimum des peines correctionnelles portées par cet article peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique."

Art.12

Dans le même Code, un nouvel article 453bis est inséré, rédigé comme suit:

"Art.453bis

Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique."



Art.13

Dans le même Code, un nouvel article 514bis est inséré, rédigé comme suit:

"Art.514bis

Dans les cas prévus par les articles 510 à 514, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé [s'il s'agit de peines correctionnelles] et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique." (modifiée par erratum 13.05.2003)

Art.14

Dans le même Code, un nouvel article 532bis est inséré, rédigé comme suit:

"Art.532bis

Dans les cas prévus par les articles 528 à 532, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé [s'il s'agit de peines correctionnelles] et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique." (modifiée par erratum 13.05.2003)

Art.15

Sans préjudice de l'application des articles 31 et 32 du Code pénal, les auteurs des infractions visées à l'article 6 pourront être condamnés à l'interdiction, conformément à l'article 33 de ce même Code.

Art.16

Les dispositions du livre Ier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art.17

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Chapitre IV: Dispositions civiles

Art.18

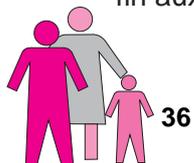
Sont nulles les clauses d'un contrat contraires aux dispositions de la présente loi, et celles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art.19

Par.1er

A la demande de la victime de la discrimination ou d'un des groupements visés à l'article 31, le président du tribunal de première instance, ou selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.



Par.2

Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

Par.3

Lorsque la victime de la discrimination ou un des groupements visés à l'article 31 invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe [à la partie défenderesse]. (modifiée par erratum 13.05.2003)

Par.4

La preuve de la discrimination fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique peut être fournie au moyen d'un test de situation qui peut être établi par constat d'huissier.

Le Roi détermine par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres les modalités d'exécution du test de situation, tel que prévu aux par. 3 et 4.

Art.20

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination ou d'un des groupements visés à l'article 31, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci.

Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

Art.21

Par.1er

L'employeur qui occupe un travailleur qui a introduit, soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur, soit auprès de l'Inspection des lois sociales, une plainte motivée ou pour lequel l'Inspection des lois sociales est intervenue, ou qui engage une action en justice, ou pour lequel une action en justice a été engagée en application des dispositions de la présente loi concernant les chances de promotion, les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement ou de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

Par.2

La charge de la preuve de ces motifs repose sur l'employeur, lorsque le travailleur a été licencié ou si les conditions de travail ont été modifiées de manière unilatérale dans le délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte. Cette charge de la preuve repose également sur l'employeur dans le cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail après qu'une action en justice a été engagée, et cela jusqu'à trois mois après que la décision est passée en force de chose jugée.

Par.3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie de manière unilatérale les conditions de travail en violation des dispositions du par. 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.



La requête est introduite par lettre recommandée dans les trente jours de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la requête dans les trente jours qui suivent la communication de la lettre.

L'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise ou dans le service ou qui lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment doit, à la suite du licenciement ou de la modification des conditions de travail, payer la rémunération perdue et verser les cotisations des employeurs et des travailleurs sur cette rémunération.

Par.4

Lorsque le travailleur, suite à la requête prévue au par. 3, alinéa 1er, n'a pas été réintégré ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail est contraire aux dispositions du par. 1er, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est soit équivalente à un montant forfaitaire correspondant à [la rémunération brute] de six mois, soit au dommage réellement causé au travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'ampleur du dommage causé. (modifiée par erratum 13.05.2003)

Par.5

L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié doive introduire la requête prévue au par. 3, alinéa 1er, pour pouvoir être réintégré ou pouvoir exercer sa fonction aux mêmes conditions que précédemment:

- 1. lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination;
- 2. lorsque le travailleur rompt le contrat d'emploi, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du par. 1er, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat d'emploi sans préavis ou pour y mettre fin avant son expiration;
- 3. lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé ce licenciement non fondé et en contradiction avec les dispositions du par. 1er.

Art.22

L'action fondée sur l'article 19 est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient:

- 1. l'indication des jours, mois et année;
- 2. les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3. les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4. l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître [au plus tôt trois jours], au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire. (modifiée par erratum 13.05.2003)

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

Chapitre V: Dispositions modificatives

Art.23

L'article 2, première phrase, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par la loi du 13 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante:

"Art.2

Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur:

- 1. une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique;
- 2. l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission."

Art.24

L'article 3, alinéa 2, point 5, de la même loi, modifié par la loi du 13 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante: "5. à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de:

- - la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- - la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la Seconde Guerre mondiale;
- - la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile;
- - la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme."

Art.25

L'article 578 du Code judiciaire, modifié par les lois du 5 décembre 1968, 4 août 1978, 17 juillet 1997, 13 février 1998, 7 mai 1999 et 17 juin 2002, [est complété par un point 13] rédigé comme suit: (modifiée par erratum 13.05.2003) "[13.] des contestations relatives aux discriminations, au sens de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui portent sur les conditions d'accès au travail salarié ou non salarié, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public, à l'exception des relations régies par un statut de droit public." (modifiée par erratum 13.05.2003)

Art.26

L'article 581 du même Code, remplacé par la loi du 30 juin 1971, et modifié par les lois des 4 août 1978, 1er août 1985, l'arrêté royal du 25 septembre 1986 et les lois des 30 décembre 1992 et 7 mai 1999, est complété par un point 10 rédigé comme suit: "10. des contestations relatives aux discriminations, au sens de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui portent sur les conditions d'accès à un travail indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de rupture et de rémunération, tant dans le secteur privé que public."



Art.27

L'article 585 du même Code, modifié par la loi du 11 avril 1989, est complété par un point 9 rédigé comme suit: "9. les demandes de cessation et il prescrit les mesures de publicité de sa décision qu'il estime nécessaires, en vertu de l'article 19 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme."

Art.28

L'article 587bis inséré dans le même Code par [la loi du 19 mars 1991], est remplacé par la disposition suivante: (modifiée par erratum 13.05.2003)

"Art.587bis

Le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur:

- 1. les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, par. 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;
- 2. les demandes de cessation et il prescrit les mesures de publicité de sa décision qu'il estime nécessaires, en vertu de l'article 19 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme."

Art.29

L'article 588 du même Code, modifié par les lois du 24 juin 1970, 14 juillet 1971, 5 décembre 1984, 11 avril 1989 et 4 décembre 1990, est complété par un point 13, rédigé comme suit: "13. les demandes de cessation et il prescrit les mesures de publicité de sa décision qu'il estime nécessaires, en vertu de l'article 19 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme."

Art.30

A l'article 764, alinéa 1er du même Code, remplacé par la loi du 3 août 1992 et modifié par les lois des 3 août 1992, 17 juillet 1997, 23 avril 1998 et 17 juin 2002, le point 10 est remplacé par la disposition suivante: "10. les demandes prévues aux articles 578, point 11 et point 12, 580, 581, 582, point 1er, point 2 et point 6 et 583".

Chapitre VI: Disposition finale

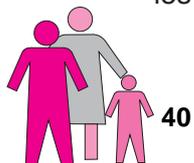
Art.31

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu [sauf si la discrimination contestée repose sur le sexe]. (insérée par Loi 09.07.2004)

Dans ce dernier cas, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.] (insérée par Loi 09.07.2004)

Peuvent également ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre:

- 1. tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2. les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;



- 3. les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 4. les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Toutefois, lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des groupements visés aux premier et second alinéas ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.



2. Protocole de coopération conclu entre la FGTB et le Centre pour l'Egalité de chances et la lutte contre le racisme

PROTOCOLE

Entre d'une part, la Fédération Générale du Travail de Belgique, nommée ci-après la F.G.T.B., ayant son siège social à 1000 Bruxelles, rue Haute n° 42, représentée par son Président, André MORDANT, et son Secrétaire Général, Xavier VERBOVEN.

Et d'autre part, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le racisme, nommé ci-après le Centre, ayant son siège à 1000 Bruxelles, Rue Royale 138, représenté par Joseph DE WITTE, Directeur et Eliane DEPROOST, Directrice Adjointe.

Préambule

En vertu de la loi tendant à lutter contre les discriminations du 25 février 2003 et de la loi du 30 juillet 1981, modifiée par la loi du 12 avril 1994 et la loi du 20 janvier 2003 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

Prenant en compte le cadre légal qui institue le Centre (Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B., 19.II.1993, modifiée par les lois des 13 avril 1995 (MB, 25 IV 95), 20 janvier 2003 (MB, 12 II 03), 25 février 2003 (MB, 17 III 03)*);

Dans le strict respect des mandats spécifiques qui leur sont confiés;

Dans l'objectif de mettre en application la loi du 25 février 2003 précitée et la loi du 30 juillet 1981 précitée dans des situations concrètes individuelles et générales;

Il est convenu de collaborer selon les modalités fixées dans ce protocole.

1. Objet de la collaboration

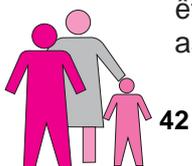
- 1.1 Ce protocole règle la collaboration entre le Centre et la FGTB en matière de traitement de plaintes et d'échange d'information.
- 1.2 La coopération spécifique entre les deux parties s'applique aux situations relatives à des discriminations fondées sur les motifs contenus dans les lois du 25 février 2003 précitée et la loi du 30 juillet 1981 précitée.
- 1.3 La collaboration est d'application aussi bien pour les faits qui relèvent des dispositions civiles que pénales.

2. Actions générales d'information et de formation

Il est convenu ce qui suit entre les parties:

- 2.1 Le Centre et la FGTB s'échangeront toutes les informations à portée générale utiles dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- 2.2 Sans préjudice de ses propres initiatives en la matière, selon des modalités pratiques à déterminer en fonction des circonstances, la FGTB répercutera dans ses publications, ses formations et ses communications à ses affilié(e)s, les informations relatives à la mission et aux actions du Centre. Par ailleurs la FGTB informera et dispensera des formations en matière de lutte contre les discriminations à ses délégué(e)s syndicaux(ales) et au personnel des services juridiques chargés de traiter des plaintes.
- 2.3 Au sein d'un comité de liaison, le Centre et la FGTB s'échangeront toutes les informations de portée générale utiles pour évaluer et orienter les modes d'interventions dans le traitement des plaintes ainsi que les actions à entreprendre dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Cette concertation pourra, le cas échéant, déboucher sur des actions communes ou pouvant être menées par le Centre, avec le soutien de la FGTB. D'autres organismes peuvent y être associés.



- 2.4 Selon des modalités à convenir au sein du comité de liaison, la FGTB pourra faire appel au Centre pour organiser des séances d'information et/ou dispenser des séances de formation à l'attention de ses collaborateurs sur les lois et le traitement des plaignant(e)s/victimes.
- 2.5 Au sein du comité de liaison seront fixées les modalités concrètes d'échange et de transmission d'information ainsi que les coordonnées des personnes désignées comme relais au sein de la FGTB.
- 2.6 Le Comité de liaison est composé comme suit:

La FGTB désigne pour la représenter:

- Un membre du Secrétariat fédéral
- Un membre du service d'études sociales

Le Centre pour l'Égalité des chances désigne pour le représenter:

- Le coordinateur du service discriminations non raciales, suppléant le coordinateur adjoint
- Le coordinateur du service racisme, suppléant le coordinateur adjoint.

3. Plaintes individuelles

Remarque préalable:

Les parties constatent que face à des cas concrets de faits de discriminations tels que prévus par la loi du 25 février 2003 et des faits sanctionnés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, une collaboration dans le domaine juridique peut être souhaitable. Une répartition des tâches peut être organisée. Cette collaboration doit cependant offrir toutes les garanties imposées par le secret professionnel, le respect de la confidentialité et de la vie privée. Elle ne peut se réaliser que moyennant l'accord exprès des plaignant(e)s.

Le Centre reprendra les coordonnées de contact de la FGTB sur son site web www.diversite.be dans sa liste des organisations dont la mission est le traitement des plaintes liées aux discriminations en matière d'emploi.

La FGTB peut saisir le Centre de toute demande d'avis et/ou d'information quant à l'application des lois sur des cas individuels.

- 3.1. Lorsqu'un(e) de ses affilié(e)s se trouve confronté(e) à des faits de discriminations tels que prévus par la loi du 25 février 2003 ou des faits sanctionnés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la FGTB s'engage à examiner chaque dossier en vue d'une défense dans le cadre de son assistance juridique et conformément aux règles qui gouvernent celle-ci - essentiellement le champ des relations de travail et de la protection sociale.

Avec l'accord de l'affilié, la FGTB pourra convenir avec le Centre de modalités de collaboration ou de répartition des tâches liées au traitement du dossier, ou saisir le Centre d'une plainte. Le Centre traitera ces demandes conformément aux règles qui le gouvernent.

- 3.2. Lorsqu'un(e) de ses affilié(e)s se trouve confronté(e) à des faits de discriminations tels que prévus par la loi du 25 février 2003 ou des faits sanctionnés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, et qu'il ne peut bénéficier de l'assistance juridique de la FGTB, notamment parce que les faits se situent en dehors du champ des matières couvertes par celle-ci, la FGTB s'engage à attirer son attention sur l'existence du Centre et à lui fournir une information de base sur son rôle.

A la demande expresse de l'affilié(e), la FGTB pourra servir d'intermédiaire avec le Centre dans la transmission d'information.

Une fois que le Centre est saisi d'une plainte, il assumera sa mission d'accueil et d'accompagnement des plaignant(e)s. Il peut organiser une conciliation ou une médiation pour tenter de résoudre la situation, voire ester en justice.



Le Centre donnera un avis juridique sur l'application de la loi aux faits visés.

- Pour les faits qui relèvent de procédures au civil:

La victime sera soutenue d'un point de vue juridique dans l'examen du dossier. Si le Centre décide de ne pas engager une action en cessation, pour des raisons qui lui sont propres, la victime dispose de la possibilité de décider d'entamer elle-même une action en cessation. Les frais éventuels liés à l'action en cessation au civil sont à charge du (de la) plaignant(e).

Si le Centre entame une action, notamment eu égard à l'intérêt général, le Centre a le libre choix de son conseil et les honoraires y afférents seront pris en charge par le Centre.

- Pour les faits qui relèvent de procédures au pénal:

Le Centre détermine de manière autonome la suite à réserver aux plaintes introduites par des personnes.

Si le Centre estime que les faits sont d'une importance jugée d'intérêt général, outre l'éventuelle plainte déposée par la victime, le Centre peut décider, avec l'aval de son Conseil d'Administration, de déposer plainte et de se constituer partie civile.

Le Centre s'engage à informer du suivi du dossier, et notamment du résultat d'une éventuelle médiation, et le cas échéant de l'introduction d'une action au civil ou au pénal qu'entreprendra le (la) plaignant(e) et/ou éventuellement le Centre. Le Centre en informe la FGTB.

- 3.3 Inversement, si le Centre est saisi d'une demande d'intervention émanant directement d'un individu, le Centre s'engage à attirer son attention sur le fait que s'il (elle) est membre d'une organisation syndicale, l'assistance de cette dernière devrait être sollicitée conformément au présent protocole. Celle-ci est requise et souhaitable puisqu'il s'agit d'une situation relative à des faits discriminatoires ou à des actes de racisme dans le milieu professionnel ou de recherche d'emploi.

Pour ces cas individuels, le Centre ne prend contact avec la FGTB que moyennant l'accord et la demande expresse des intéressé(e)s. Dans cette hypothèse, le dossier est alors traité par la FGTB qui détermine de manière autonome la suite à réserver aux plaintes. Néanmoins, la FGTB s'engage à informer le Centre des suites qu'elle a données. Si la FGTB a décidé de ne pas donner suite au dossier, elle s'engage à informer le Centre de cette décision et à lui apporter les éléments et les motifs qui ont conduits à cette décision.

- 3.4 Enfin, dans le cas où la FGTB est informée qu'une personne non affiliée à un syndicat est victime de discriminations, la FGTB lui fournira une information et l'orientera vers le Centre.

4. Enregistrement des plaintes/échange d'information.

Afin de garantir une application de la loi, il est nécessaire de disposer de l'ensemble des données en matière de discriminations dans l'ensemble des secteurs d'activité professionnels tant privés que publics. Dès lors un enregistrement systématique (anonyme) des plaintes sera assuré par le Centre et sera repris dans son rapport annuel.

Lorsque des plaintes sont prises en charge par la FGTB sans le concours du Centre, une information sera transmise au Centre dans l'objectif de faire un large relevé de tous les types de discriminations en vue d'adapter les actions à mener. Il transmettra également un relevé des situations de discriminations à portée générale qui n'ont pas fait l'objet d'une plainte. Les modalités de transmission seront déterminées au sein du comité de liaison.

5. Situations non prévues

Les situations non prévues seront examinées au sein du Comité de liaison et, le cas échéant, au sein des instances respectives.

6. Evaluation

Une évaluation du protocole sera réalisée dans le cadre du comité de liaison un an après sa signature et pourra conclure notamment à d'éventuels amendements ou ajouts à apporter moyennant l'accord des deux parties contractantes.

A la demande de l'une ou l'autre partie, des rencontres peuvent être prévues pour échanger sur les situations individuelles ainsi que sur toutes les informations à portée générale.

7. Date d'entrée en vigueur.

Le présent protocole entre en vigueur le 01 août 2005 pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé librement par écrit sans contrainte de délais.

Fait à Bruxelles, le

Pour la FGTB

André MORDANT
Président

Xavier VERBOVEN
Secrétaire Général

Pour le Centre pour l'Égalité des chances
et la lutte contre le racisme

Eliane DEPROOST
Directrice adjointe

Joseph DE WITTE
Directeur



3. Procédure pour agir en justice contre les discriminations basées sur le sexe (Note B 138/2001)

Nouvelle procédure

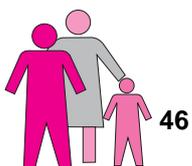
Une procédure interne et centralisée au sein de la FGTB Fédérale en matière de recours en égalité hommes-femmes sur le modèle de celle qui existe aujourd'hui quant aux pourvois en Cassation est créée.

Les ODS ainsi que les Centrales et Régionales se trouvant face à une discrimination (in)directe fondée sur le sexe sont dorénavant invitées à réunir les arguments juridiques dans un dossier qui sera ensuite adressé à la FGTB fédérale pour examen selon des critères d'opportunité. Le dossier pourra également être envoyé -pour information- au Service de l'égalité des chances du Ministère de l'emploi et du travail (sans dévoiler le nom de l'affilié(e)).

En cas d'avis positif du Service puis du Secrétariat fédéral, le dossier sera transmis à un(e) avocat(e) spécialisé(e) qui portera le dossier devant les tribunaux.

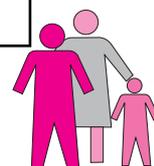
Cette méthode comporte de nombreux avantages dont:

- **l'annonce médiatique d'un réel combat jurisprudentiel de la FGTB** en la matière;
- **la centralisation des dossiers** qui seraient ensuite portés à la connaissance de l'ensemble des Centrales, régionales et ODS (via notes B et Echo FGTB);
- **la cohérence** des demandes et de la préparation des dossiers (deux avocats spécialisés en la matière);
- **la création d'une véritable «jurisprudence FGTB» en la matière.**



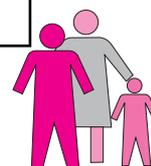
4. Liste des leviers syndicaux mis à la disposition du CE dans le domaine de la diversité et de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans l'entreprise: législation et conventions collectives de travail.

Politiques du personnel et de l'emploi: points d'attention	Sources juridiques: - législation - CCT	Compétence du CE Contenu et/ou commentaires
<p>Généralités</p> <p>* Organisation du travail & conditions de travail</p> <p>* Contrôle de l'emploi et de la politique du personnel</p> <p>* Egalité de chances H/F</p>	<p>* Loi 20/09/1948 article 15a</p> <p>* CCT 9 compétences sociales CE, complétée par la CCT 34 travail à temps partiel et CCT 37 travail intérimaire, travail occasionnel, ...</p> <p>* AR 27/03/1973 Informations économiques et financières</p> <p>* AR 04/08/1996 bilan social</p> <p>* AR 14/7/1987 art. 5 + AR 12 août 1993</p>	<p>* <i>Le CE a pour mission “ de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ”.</i></p> <p>* Concrétisation loi de 1948 – CCT 9 définit les droits à l'information du CE en ce qui concerne les compétences sociales (emploi et politique du personnel). L'article 9 de la CCT 9 prévoit d'autre part que le CE doit, à sa demande, recevoir des informations sur les tâches et le fonctionnement du service du personnel et du service social + sur les règles appliquées en relation avec le personnel.</p> <p>* Concrétisation loi de 1948 – l'AR concerne la situation économique et financière + lien avec l'emploi (+ perspectives): info de base trimestrielle + annuelle et mise à jour trimestrielle + info occasionnelles</p> <p>* Concrétisation loi de 1948 – l'AR concerne e.a. les mesures d'emploi et les aides publiques octroyées</p> <p>* L'AR prévoit que le CE doit recevoir des informations annuelles sur l'évolution de la politique d'égalité de chances H/F dans l'entreprise, qu'il existe un plan d'égalité de chances dans l'entreprise ou le secteur. Le plan d'égalité de chances peut être élaboré en concertation avec les représentants des travailleurs. Le CE doit procéder régulièrement à une évaluation et une actualisation du plan.</p>



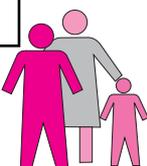
<p>* Egalité de chances travailleurs étrangers</p>	<p>* CCT 38, CCT 9, AR bilan social, Loi 08/04/1965, AIP 2003-2004</p>	<p>Le CE doit veiller à la non discrimination des travailleurs étrangers disposant d'une carte de travail lors de l'embauche et la sélection. Auparavant, le CE devait aussi donner un avis en cas d'engagement d'un contingent de 15 travailleurs étrangers ou plus. Ce régime a été supprimé à partir du 1er juillet 1999. Dans le cadre des info annuelles sur l'emploi, les membres du CE peuvent demander des informations ventilées selon la nationalité des travailleurs.</p> <p>Sur base de ces info, il peut être décidé d'organiser une politique de non discrimination dans l'entreprise après avis du CE.</p> <p>Un travailleur étranger de moins de 26 ans compte double dans les quotas obligatoires fixés à l'embauche dans le cadre des conventions de premier emploi.</p>
<p>* Egalité de chances travailleurs handicapés</p>	<p>* Loi 16/04/ 1963, CCT 9, AIP 2003-2004</p>	<p>* La loi de 1963 prévoit la mise du travail d'un minimum de travailleurs handicapés, à déterminer par la CP ou le CNT. Elle prévoyait aussi une compétence de contrôle pour le CE mais aucun arrêté d'exécution de cette loi n'a été pris. Cette compétence est donc restée purement théorique pour le secteur privé.</p> <p>Dans la majorité des conventions de secteur et d'entreprise, les travailleurs handicapés sont repris dans les groupes à risques pour lesquels une partie de la masse salariale doit être affectée à la formation et au recyclage.</p> <p>L'AIP 2003-2004 prévoit également que pour atteindre le nombre requis de conventions de premier emploi, les travailleurs handicapés comptent double.</p> <p>Dans ces deux domaines le CE dispose donc d'un droit d'information et d'une compétence de contrôle. Sur base de cette info et en collaboration avec le CPPT (adaptation ergonomique du poste de travail, prévention accidents du travail et maladies professionnelles), le CE peut essayer de réaliser l'objectif de l'égalité de chances.</p>

Entrées et sorties		
* Embauche - licenciement	* Loi 20/09/1948 article 15	* Le CE a pour mission “ d'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs ”. En d'autres termes, il a le droit d'examiner de quelle manière l'employeur procède à des engagements et des licenciements.
* Embauche spécifique	* CCT 9 art. 5,9,12 + AR bilan social	* Le CE doit recevoir annuellement des info sur le nombre de travailleurs engagés. Cette info doit être ventilée par sexe, âge, type de contrat et, si les élus au CE le demandent, par nationalité. En ce qui concerne les embauches, la CE a le droit d'examiner les critères appliqués et émettre son avis.
	* CCT 38 article 2bis	* Interdiction expresse de discriminations basées sur l'âge, le sexe, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, la conviction politique ou philosophique, l'affiliation à une organisation syndicale ou une autre organisation, l'orientation sexuelle, le handicap à l'embauche et à la sélection, sauf pour des raisons objectives justifiées.
* Embauche groupe cibles	* Loi 30 déc. 2001 contrats premier emploi - jeunes	* Toute entreprise privée de plus de 50 travailleurs est obligée d'engager au moins 3% de jeunes qui remplissent les conditions. Pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, il n'y a pas d'obligation en matière de contrat de premier emploi mais une réduction "groupes cibles" en cas d'engagement de jeunes. Pour les employeurs du public, l'obligation est de 1,5% de jeunes. Le CE doit recevoir des informations sur le nombre de jeunes engagés avec un contrat de premier emploi (ils comptent en effet double) et doit être consulté sur la manière dont l'employeur utilisera le régime du contrat de premier emploi. Lorsque l'entreprise est dispensée de l'obligation de procéder à des engagements dans le cadre du contrat de premier emploi, le CE doit en être informé et marquer son accord. Le CE contrôle aussi le respect du minimum légal de contrats de premier emploi (Attention: travailleurs handicapés et travailleurs étrangers de moins de 26 ans comptent pour deux unités).

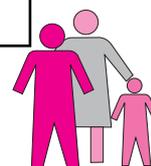


	<p>AR bilan social, AR 07/04/1995, loi-programme 19/12/2003, Pour le Maribel social: Loi 29/06/1981 et AR 18/07/2002, Pour la mesure 'bas salaires': Loi 22/12/1995</p>	<p>* A partir du 1er janvier 2004 les réductions de cotisation pour les plans d'embauche ont été ramenées à:</p> <ul style="list-style-type: none"> • une réduction structurelle des cotisations pour toutes les entreprises, avec une réduction supplémentaire pour bas et hauts salaires; • une réduction ciblée pour 5 groupes: inactifs de longue durée, jeunes, travailleurs âgés, les trois premiers engagements effectuées par des employeurs débutants et pour les entreprises instaurant une RDT ou la semaine de 4 jours. <p>Le CE doit recevoir des informations écrites trimestrielles sur les mesures d'emplois et leurs conséquences, l'avantage financier pour l'entreprise et les répercussions sur les coûts salariaux. Cette information doit se retrouver tous les ans dans le bilan social.</p> <p>Les mesures relatives à la réduction des cotisations bas salaires prévoient une obligation supplémentaire semestrielle sur les effets sur l'emploi au CE et au comité subrégional de l'emploi compétent.</p>
<p>* Licenciement spécifique</p>	<p>* Loi 20/09/1948 art.10, CCT 9 art. 5,12, AR bilan social</p>	<p>* Le CE doit recevoir annuellement des info sur le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise librement, pour des raisons économiques ou techniques et décide préalablement de l'ordre à appliquer à ces licenciements. En ce qui concerne les licenciements simples (= excepté raisons économiques) le CE a la compétence d'examiner les critères généraux. L'intervention dans des cas individuels n'est pas une mission du CE mais de la DS.</p>
<p>* Travailleurs âgés</p>	<p>* AR bilan social + CCT 17 Prépension entreprise en difficulté ou en restructuration</p>	<p>* Le CE doit être informé tous les ans (via le bilan social) du nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise dans le cadre de la prépension. Le CE (ou la DS) doit donner son avis lorsque l'entreprise a recours à la prépension dans le cadre d'une restructuration (sans obligation de remplacement).</p> <p>Une entreprise est considérée comme étant en restructuration lorsqu'elle procède à un licenciement collectif aux termes de la CCT 24 ou s'il y avait moins de 20 % de jours de chômage durant l'année civile précédente (dans les entreprises où au moins la moitié des travailleurs a le statut d'ouvrier).</p> <p>Le ministre ne peut approuver la CCT prépension sans l'avis préalable du CE sur le plan de restructuration, avis qui doit être joint au dossier de demande.</p> <p>Ce plan de restructuration doit prévoir un plan d'action positive en faveur des travailleurs féminins !</p>

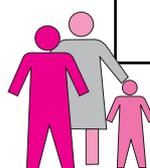
<p>* Ouvriers</p>	<p>* Loi 5 se pt.2001 + CCT 51 + CCT 82 outplacement</p> <p>* Loi 03/07/1978 Chômage économique</p>	<p>Les mêmes règles sont d'application dans les entreprises en difficultés (= entreprises qui ont enregistré une perte au cours des deux exercices comptables précédents).</p> <p>* L'outplacement est un ensemble de mesures d'accompagnement mises en oeuvre par un bureau d'outplacement à charge de l'employeur dans le but d'aider un travailleur à trouver un nouvel employeur ou à commencer une activité indépendante. L'outplacement est un droit pour les travailleurs de plus de 45 ans. Le travailleur doit donner son accord individuel et écrit avec l'accompagnement.</p> <p>L'employeur qui recourt à l'outplacement doit en informer les représentants des travailleurs, soit au CE ou à défaut, la DS.</p> <p>En cas de dépassement du seuil d'un nombre déterminé de travailleurs concernés est dépassé, le CE décide du bureau d'outplacement auquel ce travail sera confié (une majorité étant requise aussi bien au sein de la délégation des travailleurs que de la délégation patronale).</p> <p>* En cas de manque de travail pour raisons économiques, le contrat de travail (des ouvriers, non des employés) peut être totalement ou partiellement suspendu. L'employeur qui envisage de le faire doit suivre une procédure déterminée et en informer préalablement le CE des raisons.</p>
<p>Accueil et encadrement</p> <p>* Accueil général et syndical</p> <p>* Réglementation du travail</p>	<p>* CCT 22 et CCT 9 art. 9</p> <p>* Loi 20/09/1948 et Loi 08/04/1965</p>	<p>* L'employeur organise l'accueil (non syndical) des nouveaux travailleurs, la DS organise l'accueil syndical. Le CE doit être préalablement informé et consulté sur les mesures prévues et les moyens pour l'organisation de l'accueil. Quand les nouveaux arrivants sont des jeunes, les jeunes délégués du CE doivent être impliqués activement.</p> <p>* Chaque employeur doit veiller à ce qu'il y ait un règlement de travail dans son entreprise. La loi énumère une série de dispositions que le règlement de travail doit obligatoirement reprendre, mais rien n'empêche le CE d'y ajouter des éléments supplémentaires (par ex. clause anti-discriminations).</p> <p>Dans les entreprises où il y a un CE, c'est à cet organe d'établir et de modifier ce règlement. Le CE dispose même d'un pouvoir de décision, sauf pour un certain nombre d'exceptions, reprises dans la loi.</p>



<p>Evaluation et rémunération</p> <p>* Généralités</p> <p>* Femmes/hommes</p> <p>* Travailleurs handicapés</p>	<p>* Loi 20/09/1948 article f</p> <p>* CCT 25 bis</p> <p>* CCT 12 et 26</p>	<p>* Le CE doit « veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ». Le CE ne fixe donc pas les critères de qualification professionnelle (la loi n'utilise pas le terme de 'classification de fonctions'), mais il doit les contrôler. C'est pourquoi l'employeur est obligé de communiquer ces critères et toutes les modifications de ces critères au CE. Le CE peut donner son avis à ce sujet puisque ces modifications entraînent un changement des conditions de travail.</p> <p>* Il faut évidemment aussi être attentif à plusieurs principes de rémunération. La CCT 25 bis prévoit l'égalité de rémunération pour les travailleurs et les travailleuses (un salaire égal pour un travail égal et équivalent).</p> <p>* La CCT 12 prévoit le salaire mensuel garanti en cas d'incapacité de travail ou d'accident. La CCT 26 offre des garanties pour le niveau de rémunération des handicapés employés dans un régime de travail normal.</p>
<p>Employabilité et conditions de travail</p> <p>* Modification de l'organisation du travail et des conditions de travail</p> <p>* Introduction de nouvelles technologies / procédés de travail / méthodes de travail</p>	<p>* CCT 9, art. 10</p> <p>* CCT 39</p>	<p>* Le CE a pour tâche de donner son avis et de signaler toutes les suggestions ou objections relatives à toutes les mesures qui pourraient affecter l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise. Il peut s'agir: de modifications dans la répartition du travail entre les services, de l'implantation des machines qui modifient les conditions de travail, de changements dans les procédés de fabrication, etc.</p> <p>* Si l'introduction de nouvelles technologies a des conséquences importantes pour l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, l'employeur doit donner des informations écrites et concerter le CE à ce sujet. Cette concertation doit porter sur les conséquences sociales: les conditions de travail, les compétences requises, la formation et le recyclage du personnel concerné et l'influence sur l'emploi.</p>



* Travail à temps partiel	* CCT 35, CCT 9 et AR bilan social	* Aucun travail à temps partiel ne peut être presté sans horaire prévu au règlement de travail. Le CE a donc, à ce sujet aussi, un droit de décision. Les informations sur le nombre de travailleurs concernés relèvent des obligations prévues dans la CCT 9 et dans l'AR sur le bilan social.
* Heures supplémentaires	* CCT 9, art. 5 AR bilan social	* Dans le bilan social, l'employeur doit remplir chaque année le nombre d'heures effectivement prestées. A la demande des délégués des travailleurs, il doit également fournir des informations sur les heures supplémentaires prestées l'année d'avant.
* Travail de nuit	* Loi 17/02/1997	* Avant qu'un employeur ne puisse entamer la procédure proprement dite pour introduire un 'règlement de travail avec prestations de nuit' (CCT ou modification du règlement de travail), il doit informer le CE (la DS) et le consulter sur: <ul style="list-style-type: none"> • le nombre de travailleurs concernés • les mesures de sécurité • l'égalité de rémunération hommes/femmes • les possibilités d'accueil de l'enfance • les déplacements de et vers le travail
* Congé parental	* CCT 64, CCT 9 AR 29/10/1997	* Le père comme la mère ont droit, à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant, de prendre un congé parental pour s'occuper de l'enfant. L'organisation du congé parental dans l'entreprise est le fait du CE: report éventuel, règles de remplacement, ... (à noter que le travailleur concerné ne doit pas être remplacé).
* Crédit-temps	* CCT 77 bis AR bilan social	* Le contrôle des droits individuels est évidemment l'affaire de la délégation syndicale. Mais le CE contrôle les aspects quantitatifs via le bilan social et la CCT 9. De plus, le CE peut également donner son avis sur l'application du régime de priorité prévu dans la CCT.
* Déplacements domicile – lieu de travail	* Loi-programme 08/04/2003 , AR non encore paru déplacements domicile-lieu de travail	* Les entreprises qui comptent en moyenne plus de 100 travailleurs doivent, tous les trois ans, avant le 30 juin, établir un rapport sur les déplacements domicile-lieu de travail des travailleurs et le faire pour chaque filiale occupant plus de 30 personnes. Les informations suivantes doivent y être reprises: <ul style="list-style-type: none"> • l'organisation du temps de travail • la répartition des travailleurs selon le domicile et leur moyen de transport • les problèmes de mobilité de l'entreprise et les mesures prises ('plan de mobilité'). Certaines informations sont scindées selon le statut de travail, h /f; ... Le CE, ou à défaut la DS, donne son avis avant de transmettre les informations au SPF compétent (transport et mobilité).



<p>* Harcèlement (sexuel) au travail</p>	<p>* Loi sur le bien-être au travail 04/08/1996</p>	<p>* En vertu de la loi sur le bien-être au travail, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires.</p> <p>Le règlement de travail doit prévoir: ce que l'on entend par harcèlement (sexuel) au travail, les mesures de prévention prises, le nom d'une personne de confiance, le conseiller en prévention et l'inspection médicale, le lieu où ils peuvent être contactés.</p> <p>Pour adapter le règlement de travail en ces points, il n'est pas nécessaire d'organiser une concertation avec le CE (comme ce n'est d'ailleurs pas non plus nécessaire pour les modifications administratives). La discussion sur les mesures de prévention même est menée au Comité pour la prévention et la protection au travail.</p>
--	--	--



5. Adresses utiles

NIVEAU FEDERAL

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue royale 138 - 1000 Bruxelles

Tel: 02/212.30.00

Fax: 02/212.30.30 – Numéro vert: 0800/17364 (NL) - 0800/14912 (F)

Site: www.anticarisme.be

E-mail: centre@cntr.be

Cellule Entreprise multiculturelle – SPF Travail, Emploi et Concertation sociale

Rue Ernest Blerot, 1

1070 Bruxelles

Tel: 02/233.43.85 (NL) – 02/233.42.67 (F)

Fax: 02/233.42.57

Site: www.meta.fgov.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

Tél.: 02/233.49.47 (F) et 02/233.40.15 (NL)

Fax: 02/233.40.32

Site: www.meta.fgov.be

E-mail: egalite@meta.fgov.be

FGTB

Ombuds, aspects sécurité sociale et droit du travail, conditions de travail, législation

Service d'Etudes sociales de la FGTB fédérale

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

Tel: 02/506.82.55

Fax: 02/550.14.06

Compétences des organes de concertation

Service Entreprises de la FGTB fédérale

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

Tel: 02/506.82.66

Fax: 02/550.14.03

FLANDRE

ABVV

vzw Welkom - Vlaamse Intergewestelijke

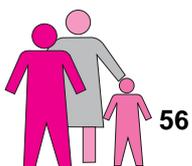
Watteestraat 10

1000 Brussel

Tel: 02/ 289.01.63

Fax: 02/ 289.01.89

E-mail: welkom@vlaams.abvv.be



BRUXELLES

L'Interrégionale de la FGTB de Bruxelles

Boulevard de l'Empereur, 34
1000 Bruxelles.
Tél.: 02/552.03.34

WALLONIE

FGTB wallonne

Avenue Gouverneur Bovesse 117/9
5100 NAMUR(JAMBES)
Tél.: 081/32.88.88
Fax: 081/31.19.40
Site: www.fgtb-wallonne.be
Courriel: annick.thyre@fgtb-wallonne.be

CEPAG

Avenue Gouverneur Bovesse 117/10
5100 NAMUR (JAMBES)
Tél: 081 /32.88.80
Fax: 081/31.19.40
Site: www.cepag.be
Courriel: joseph.burnotte@cepag.be; maurizio.vitullo@cepag.be





n Pour plus d'info:

FGTB | Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel: +32 (0)2 506.82.11 | Fax: +32 (0)2 506.82.29

E-mail: infos@fgtb.be | Website: www.fgtb.be

Lay-out: FGTB • Photos couverture REPORTERS (4) + FGTB (1-2-3)

© Octobre 2005

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: André Mordant

