Manuel intersectoriel
Code de non-discrimination

Introduction

Le présent manuel a été établi en collaboration avec plusieurs organisations sectorielles.

Plusieurs secteurs disposent déjà d'un code de non-discrimination. Pour obtenir davantage d'informations, vous pouvez contacter à tout moment votre organisation sectorielle. Ci-après, vous trouverez une liste de tous les secteurs participants.

Dans ce manuel, nous avons fourni un maximum d'exemples à titre d'illustrations de la législation anti-discrimination. La législation anti-discrimination ne se limite pas au marché du travail uniquement, mais s'étend à plusieurs domaines : enseignement, prestation de services, temps libre, etc.

Le présent manuel n'a pas pour objectif de proposer un code de non-discrimination tout fait. Nous souhaitons davantage aider les organisations et les guider dans la rédaction de leur propre code de non-discrimination. Nous espérons que le présent manuel pourra contribuer à l'élaboration d'un code sur mesure pour votre organisation.

Nous avons attaché énormément de soin et accordé une grande attention à la compilation de ce manuel et aux données qui y sont reprises. Il se peut néanmoins qu'il reste encore quelques erreurs ou négligences. Nous ne pouvons aucunement en être tenus responsables.

Table des matières

Pourquoi se pencher sur un code de non-discrimination ? 4
En raison de l'avantage économique 4
En raison du cadre légal 5
Objectif d'un code de non-discrimination 5
Qu'est-ce que la discrimination précisément ? 7
Les différentes formes que peut revêtir la discrimination 9
Discrimination directe 9
Discrimination indirecte 9
Injonction de discriminer 9
Intimidation discriminatoire 10
Discrimination par association 10
Défaut d'aménagement raisonnable 10
Comment élaborer un code de non-discrimination ? 11
Création d'un groupe de travail 11
Quelles sont les données que le code de non-discrimination peut contenir ? 11
Exemples de dispositions du code de non-discrimination 13
1. Conditions de travail 13
2. Gestion du personnel 13
a) Recrutement et sélection 13
b) Politique d'accueil 13
c) Formation 13
d) Interaction avec les collègues et les clients 13
e) Contrôle du respect du code de non-discrimination 14
f) Procédure clients 14
g) Sanctions 14
h) Évaluation 14
Exemple de code de non-discrimination 15
Qui pouvez-vous contacter pour obtenir des informations et des conseils externes ? 17
Les organisations syndicales 17
Les fonds sectoriels 17
Unia 18
L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes 18
Sources consultées 19
Annexes 21
Législation 21
Lancer un groupe de travail 22

Pourquoi se pencher sur un code de non-discrimination ?

En raison de l'avantage économique

Outre l'argument juridique (que nous exposerons plus loin dans le manuel) et les aspects moraux et éthiques, il existe nombre de raisons économiques pour instaurer une politique active de non-discrimination.

= **Améliorer votre image :** dans une société diversifiée, une politique de participation proportionnelle constitue un élément essentiel du caractère durable de l'entrepreneuriat. Pour les clients, les collaborateurs, les parties prenantes, etc. il s'agit là d'un argument crucial lorsqu'ils optent pour votre entreprise.

= **@Your service:** la clientèle s'internationalise et se diversifie. Grâce à une gestion du personnel plus ciblée, vous serez en mesure d'aider le client dans sa propre langue, de mieux aborder les différences interculturelles et d'être plus sensible aux mentalités diverses. En bref, le service que vous offrez à votre clientèle passera à un niveau supérieur. La diversité entraîne la réussite.

= **Innovation et créativité :** une bonne combinaison de collaborateurs en termes d'âge, d'origine, de formation, de talents, d'expériences, de mentalités, etc. constitue un énorme atout dont vous pourrez tirer profit dans le développement ultérieur des services que votre entreprise fournit. Certaines régions, certains marchés et certains flux de marchandises difficilement accessibles par le passé se transforment soudainement en réelle opportunité. La diversité représente dès lors également un moyen de lancer de nouveaux services ou des services innovants.

= **Nouveau/autre talent :** beaucoup d'entreprises luttent pour trouver et garder les bons collaborateurs. Ne cherchez pas l'oiseau rare, au risque de laisser filer beaucoup de talents. Vous y perdrez du temps et des moyens précieux. Soyez ouvert aux personnes avec peu de qualification, avec d'autres expériences, etc. qui peuvent poser un regard neuf sur votre entreprise et vos activités. Envisagez les possibilités et les opportunités pour l'avenir.

= **Force :** une politique de non-discrimination constitue une grande source de force positive. Les collaborateurs qui se sentent appréciés et qui reçoivent toutes les chances de s'épanouir sont plus productifs. Ils s'impliquent plus intensément dans l'entreprise et leur engagement est manifeste. C'est là un atout pour votre image de marque d'employeur.

Si vous souhaitez, en tant qu'employeur, en apprendre davantage et informer votre personnel au sujet de la législation en matière d'anti-discrimination, nous vous invitons à utiliser eDiv, l'application en ligne gratuite d'Unia. Vous y trouverez :

= une initiation accessible à la législation en matière d'anti-discrimination, orientée sur des situations concrètes sur le terrain

= une formation portant sur la législation anti-discrimination

= une banque de données comprenant des cas concrets de situations réelles sur le terrain

Pour plus d'informations, consultez le site internet d'eDiv

En raison du cadre légal

La discrimination est interdite et punissable par la loi. Il existe une législation anti-discrimination aux niveaux régional, communautaire, fédéral et européen.

Pour la législation, nous vous renvoyons aux annexes.

Objectif d'un code de non-discrimination

Un code de non-discrimination vise à **lutter contre la discrimination et le harcèlement au sein de l'organisation**. En outre, un code de non-discrimination a pour objectif de **protéger les personnes qui subissent une forme de discrimination sur le terrain** et qui souhaitent déposer une plainte. Ce code **fournit des précisions quant à la manière dont la discrimination peut et doit être évitée et combattue**. En outre, il **indique quels comportements ne peuvent pas être tolérés** au sein de l'entreprise.

La limite entre la discrimination d'une part et le harcèlement d'autre part est floue. Il est parfois compliqué de juger si un incident ressortit à la législation anti-discrimination. Lorsqu'il est question d'intimidation dans l'environnement professionnel, la loi anti-discrimination établit que la **loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail** s'applique. La loi relative au bien-être vise également les personnes qui travaillent avec des clients externes et/ou les travailleurs engagés en sous-traitance.

Qu'est-ce que la discrimination précisément ?

Il est question de discrimination lorsque vous **excluez ou traitez de manière inégale des personnes sur base de « caractéristiques personnelles »**, que ce soit consciemment ou non.

Vous ne pouvez pas traiter de manière inégale une personne **sur base de l'une des 19 caractéristiques personnelles protégées par la loi**.

= Discrimination sur **base de l'âge :**
Exemple : *un employeur refuse d'organiser des formations pour des travailleurs âgés parce qu'il ne seraient pas suffisamment rentables.*

= Discrimination sur **base de l'orientation sexuelle :**
Exemple : *un employeur n'octroie pas de congés à un couple d'homosexuels à l'occasion de leur mariage.*

= Discrimination sur **base de l'état civil :**
Exemple : *une mère isolée, avec trois enfants, n'est pas retenue pour un poste parce que l'employeur présume qu'elle ne pourra pas assumer un poste avec beaucoup d'heures supplémentaires et du travail en soirée.*

= Discrimination sur **base des ressources financières :**
Exemple : *un employeur demande à ses candidats-travailleurs de disposer d'une voiture alors qu'elle n'est pas nécessaire pour la fonction.*

= Discrimination sur **base de la langue :**
Exemple : *un employeur refuse d'engager une réceptionniste en raison de son « accent flamand ».*

= Discrimination sur **base des convictions religieuses ou philosophiques :**
Exemple : *un candidat s'entend dire qu'il peut commencer à condition qu'il se rase la barbe car il s'agit d'un lien trop explicite avec ses racines musulmanes.*

= Discrimination sur **base de convictions politiques :**
Exemple : *un travailleur ne reçoit pas de promotion après avoir été vu à une manifestation d'extrême-gauche.*

= Discrimination sur **base de l'état de santé actuel ou futur :**
Exemple : *un travailleur est licencié parce qu'il est séropositif.*

= Discrimination sur **base d'un handicap :**
Exemple : *un employeur rejette la demande d'une personne malentendante de se faire assister par un interprète en langue des signes au cours d'un entretien d'embauche.*

= Discrimination sur **base d'une caractéristique physique ou génétique :**
Exemple : *une entreprise ne veut pas engager une candidate à la fonction de réceptionniste parce qu'elle a une tache de vin.*

= Discrimination sur **base du sexe :**
Exemple : *une femme pose sa candidature pour la fonction de jardinier et n'est pas engagée parce que jardinier est un « métier d'hommes ».*

= Discrimination sur **base de l'origine sociale :**
Exemple : *un candidat dont les parents sont ouvriers n'est pas sélectionné pour le poste en raison de son origine.*

= Discrimination sur **base de la naissance :**
Exemple : *un candidat qui remplit toutes les conditions pour une fonction ne reçoit pas le poste parce qu'un membre de sa famille travaille déjà dans l'entreprise.*

= Discrimination sur **base de conviction syndicale :**
Exemple : *un travailleur ne reçoit pas de promotion parce qu'il est représentant syndical.*

= Discrimination sur **base de la nationalité :**
Exemple : *une chaîne de supermarchés rédige une offre d'emploi pour du personnel de magasin, y incluant la condition que les candidats doivent avoir la nationalité belge.*

= Discrimination sur **base de prétendue race :**
Exemple : *un travailleur allochtone n'a pas la possibilité d'obtenir une promotion au travail parce que ses collègues autochtones ont la priorité.*

= Discrimination sur **base de la couleur de peau :**
Exemple : *le collaborateur d'une entreprise envoie un message électronique à un candidat alors qu'il s'adressait à un collègue. Il écrit dans ce courriel que le candidat est inapte pour la fonction parce que « premièrement, c'est un noir » (nègre), et ensuite, qu'il ne dispose pas d'une expérience informatique suffisante.*

= Discrimination sur **base de l'ascendance :**
Exemple : *lorsque Monsieur Hirsch postule pour un poste par téléphone, on lui dit que le poste est déjà pourvu. Tout de suite après, son ami, répondant au nom de Dupont, téléphone. Monsieur Dupont peut passer pour un entretien d'embauche.*

= Discrimination sur **base de l'origine nationale ou ethnique :**
Exemple : *un employeur refuse d'engager des personnes d'origine étrangère (surtout des marocains) parce que ses clients ne se sentent pas à l'aise lorsque celles-ci viennent installer du matériel chez eux.*

= L'**égalité entre les hommes et les femmes** constitue une autre obligation légale (depuis 2007, la Belgique a adopté une loi visant à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes au travers de l'intégration de la dimension de genre dans les structures politiques fédérales belges). La prévention de et la lutte contre toute distinction indésirable sur base du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la maternité, de l'identité de genre, de l'expression de genre et du changement de sexe, de la prétendue race, de la couleur de la peau, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, des ressources financières, de l'âge, de la croyance ou des convictions, d'un handicap ou d'une caractéristique physique. La discrimination sur base de l'un de ces critères protégés par la loi est effectivement interdite.
Exemple : *lors d'un entretien d'embauche, un employeur demande à une femme si elle souhaite encore avoir des enfants.*

Les différentes formes que peut revêtir la discrimination :

Discrimination directe

Il est question **de discrimination** directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que d'autres dans une situation comparable, sur base de l'un des critères susvisés, sans que ce traitement moins favorable ne puisse être justifié par une exigence professionnelle requise.

Exemple : *un candidat est rejeté parce qu'il est trop âgé. Il s'agit de discrimination directe en raison de l'âge.*

Exemple : *un producteur de crème pour le visage pour peau jeune cherche un jeune mannequin pour un spot publicitaire. Il n'est pas question de discrimination directe car il s'agit d'une exigence professionnelle requise : une peau jeune exige un mannequin jeune.*

La discrimination directe peut également signifier qu'une personne est exclue ou moins bien traitée dans une certaine situation parce qu'elle est (par exemple) LGBT (lesbienne, gay, bisexuelle ou transgenre). Le traitement réservé à cette personne est donc différent des autres dans une situation comparable sans qu'une justification ne puisse être apportée à cet égard.

Exemple : *Une collaboratrice atteint de bons résultats. Elle travaille dans un département constitué presque exclusivement de collègues féminins. Après avoir fait son* coming-out *en tant que lesbienne, elle est licenciée.*

Discrimination indirecte

Il est question de **discrimination indirecte** lorsqu'une mesure qui paraît neutre de prime abord, porte préjudice à une personne caractérisée par un des critères protégés en comparaison à d'autres personnes, sans pouvoir donner de justification à cet égard. Nous reconnaissons facilement qu'il s'agit de discrimination lorsqu'un candidat n'obtient pas un poste parce qu'il est trop âgé. La discrimination indirecte est, elle, parfois plus compliquée à détecter parce que l'on part d'une mesure générale qui, en principe, est la même pour tout le monde et semble dès lors être neutre.

Exemple : *une offre d'emploi contient par exemple la mention « Langue maternelle : français ». Il s'agit de discrimination indirecte sur la base de la langue. Quelqu'un dont la langue maternelle n'est pas le français se sent exclu par ce fait alors que cette personne peut tout à fait maîtriser le français aussi bien qu'une personne ayant le français comme langue maternelle.*

Injonction de discriminer

Donner à quelqu'un **l'injonction de discriminer est également interdit.**

Exemple : *vous faites souvent appel à des intérimaires. Vous demandez à votre agence d'intérim de ne pas vous envoyer de candidats d'origine étrangère.*

Intimidation discriminatoire

L'intimidation consiste en des comportements indésirables visant à porter atteinte à la dignité d'une personne ou à créer un environnement menaçant, hostile, offensant, dégradant ou blessant. L'intimidation envers une personne peut être tant physique que verbale. La loi anti-discrimination interdit l'intimidation.

Exemple : *un jeune homme se voit importuné et harcelé au travail en raison de son orientation sexuelle.*

Discrimination par association

Lorsqu'un individu est victime de discrimination en raison des liens étroits qu'il entretient avec une personne protégée par la législation anti-discrimination.

Exemple : *une personne est licenciée parce que son fils/sa fille est atteint/e de handicap et qu'elle est dès lors tenue à certains horaires pour pouvoir s'occuper de son enfant handicapé.*

Défaut d'aménagement raisonnable

La loi anti-discrimination impose de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi. Ces aménagements raisonnables doivent permettre aux personnes en situation de handicap de participer à la vie professionnelle.

Exemple d'aménagement raisonnable : *une personne souffre de la maladie de Crohn. Sa maladie l'oblige à se rendre régulièrement et rapidement aux toilettes. Cette personne demande que son bureau soit déplacé vers un endroit plus proche des toilettes. L'employeur s'en occupe.*

Exemple d'aménagement irraisonnable : *un travailleur en chaise roulante travaille au premier étage, mais il est impossible d'installer un ascenseur.*

Comment élaborer un code de non-discrimination ?

Création d'un groupe de travail

Afin d'adopter un code de non-discrimination, il est conseillé de **créer un groupe de travail**. Veillez à ce que **la représentation du personnel (la délégation syndicale) ou les membres du conseil d'entreprise** soient représentés au sein du groupe de travail.

Si l'organisation dispose des canaux appropriés (tels que le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail), l'implication des travailleurs peut être définie dans cet organe.

Veillez à ce que **les membres du groupe de travail reflètent le terrain**. De cette manière, le code de non-discrimination bénéficiera d'un soutien suffisant. Le **groupe de travail** a pour **mission d'établir, de développer, de promouvoir, de suivre et d'évaluer le code de non-discrimination**. Il est important de **convenir clairement à l'avance** des missions du groupe de travail, de ses compétences, de sa durée de vie et de l'investissement en temps qu'il représente. Le cas échéant, vous pouvez faire appel à des experts externes.

En annexe, vous trouverez de plus amples informations quant au lancement concret d'un groupe de travail.

Quelles sont les données que le code de non-discrimination peut contenir ?

= Définitions et notions relatives à la discrimination
= Objectif du code de non-discrimination
= Directives sur le terrain relatives à la non-discrimination
1. Conditions de travail
2. Gestion du personnel :
   a) Recrutement et sélection
   b) Politique d'accueil
   c) Formation
   d) Interaction avec les collègues et les clients
   e) Contrôle du respect du code de non-discrimination
   f) Procédure de plaintes
      - coordonnées du service externe pour la prévention et la protection au travail
      - coordonnées Unia
   g) Sanctions
   h) Évaluation

= …

Le groupe de travail détermine ce qui est retenu et ce qui ne l'est pas. C'est également lui qui définit l'orientation du code souhaité.

Exemples de clauses du code de non-discrimination

Vous trouverez ci-dessous des exemples de clauses que vous pouvez utiliser pour l'élaboration d'un code de non-discrimination. Ils peuvent servir de fil conducteur pour vos collaborateurs en vue de faire preuve de respect envers les collègues, les clients et les tiers. Ils sont destinés à servir d'illustrations et de source d'inspiration pour votre propre interprétation.

1. Conditions de travail

Chez *(nom de l'entreprise)*, nous accueillons tout le monde ! Nous tenons uniquement compte des compétences d'une personne et de ce que chacun fait, et non de son physique. L'égalité des chances dans notre entreprise s'applique à tous. La discrimination, sous quelque forme que ce soit, n'est PAS tolérée dans notre entreprise. Nous veillerons à ce que nos travailleurs interagissent entre eux et avec les autres dans un esprit de respect mutuel. Une personne de confiance a été désignée, vous pouvez la contacter pour vos éventuelles plaintes.

2. Gestion du personnel

a) Recrutement et sélection

Nous sélectionnons les candidats sur la base de leurs talents et ne tenons pas compte du sexe, de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique, de la conviction religieuse, etc. Nous évitons les obstacles inutiles dans nos processus de sélection, où les compétences et le potentiel de nos futurs collaborateurs jouent un rôle central, et non les diplômes qu'ils ont obtenus. Des méthodes de recrutement élargies sont utilisées pour atteindre au mieux les candidats appartenant à des groupes sous-représentés sur le terrain (jeunes peu formés, personnes en situation de handicap, allochtones, personnes de plus de 50 ans, etc.).

Dans le cadre du recrutement et de la sélection et pour l'exécution du travail, nous mettons en oeuvre des aménagements raisonnables pour les personnes souffrant d'un handicap à l'emploi.

Nous ne fixons pas d'exigences plus sévères que celles que requiert la fonction. En outre, celles-ci doivent être vérifiables. Lors de l'évaluation, nous tenons également compte des compétences acquises ailleurs.

b) Politique d'accueil

(nom de l'entreprise) établit une bonne politique d'accueil qui se veut avenante envers les nouveaux collaborateurs. Nous veillons à une politique d'accueil qui s'attache à utiliser un langage clair et qui prête attention à la diversité.

c) Formation

(nom de l'entreprise) élabore une politique de formation bien développée et une politique de promotion claire et transparente, dans un souci de diversité et d'ouverture à tous les collaborateurs, quel que soit leur statut professionnel, leur âge, leur sexe, etc.

d) Interaction avec les collègues et les clients

Tous les collaborateurs de *(nom de l'entreprise)* font preuve

de respect mutuel et également à l'égard d'autres personnes. Ils ne font pas de distinction fondée sur le sexe, le genre, l'identité et l'expression de genre, le changement de sexe, la grossesse, l'accouchement et la maternité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, les ressources financières, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une maladie chronique ou une caractéristique physique.

Tous les collaborateurs sont conscients que certaines actions, déclarations ou « blagues » (qu'elles soient verbales, écrites, par courriel, via les médias sociaux ou autre), bien qu'elles puissent être non intentionnelles, peuvent être offensantes ou discriminatoires. Dans l'exercice de leurs activités, tous les collaborateurs sont attentifs à toute forme de distinction interdite et indésirable entre les personnes et aux effets potentiellement discriminatoires de certaines actions, de certains comportements ou de certaines mesures. Si une telle distinction et/ou de tels effets discriminatoires se produisent malgré tout, les collègues doivent interpeller la ou les personnes concernées et en informer le responsable hiérarchique ou la personne (de confiance) désignée à cette fin.

La relation entre la direction, les collaborateurs et les clients est basée sur le respect de la couleur de la peau, du sexe, de l'âge, des convictions philosophiques et des autres critères de chacun, lesquels sont mentionnés dans le présent code de non-discrimination. Le collaborateur n'accepte aucun comportement agressif, intimidant ou discriminatoire de la part de clients et ne prend pas non plus l'initiative d'adopter un tel comportement.

e) Contrôle du respect du code de non-discrimination

Le/la gérant(e)/la direction ou un représentant de la direction est chargé(e) du contrôle du respect des dispositions du présent code de non-discrimination.

f) Procédure de plaintes

Le collaborateur peut signaler toute violation du code de conduite à son/sa responsable hiérarchique ou en informer la personne de confiance *(nom de la personne de confiance)* ou, en son absence, le conseiller en prévention interne.

g) Sanctions

Après avoir pris connaissance de la plainte portant sur un comportement discriminatoire ou intimidant au travail de la part d'un client/fournisseur, le/la gérant(e)/la direction ou un représentant de la direction demandera au client/fournisseur de s'expliquer et attirera son attention sur la législation générale relative à la non-discrimination. Des mesures adéquates seront prises afin d'éviter que les faits ne se répètent. En cas de faits graves ou répétés, il est immédiatement mis un terme à la collaboration avec le client/fournisseur concerné.

Dans les 14 jours à compter de la prise de connaissance d'une plainte, qui atteste qu'un travailleur s'est rendu responsable d'un comportement discriminatoire ou intimidant au travail, le/la gérant(e)/la direction ou un représentant de la direction sanctionnera le travailleur concerné en concertation avec la délégation syndicale/le conseil d'entreprise, conformément à l'article ... du règlement de travail. La nature de la sanction dépendra de la gravité des faits.

h) Évaluation

Le présent code de non-discrimination fera l'objet d'une évaluation aussi souvent que cela s'avérera nécessaire, et en tout état de cause, une fois tous les ... ans et sera adapté si nécessaire.

Exemple de code de non-discrimination

(Nom de l'entreprise)

1. Interdit toute forme de discrimination sur base du sexe, de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de la peau, de l'origine nationale ou ethnique, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de les ressources financières, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de l'identité et expression physique ou de genre, du changement de sexe ou de l'origine sociale.

2. Fournit les efforts nécessaires en vue d'assurer l'égalité des chances pour tous lors du recrutement, de la formation continue et de la promotion.

3. Prévoit des aménagements raisonnables pour les personnes souffrant d'un handicap à l'emploi afin de leur permettre de participer de manière équivalente.

4. Veille à ce que dans l'entreprise les travailleurs interagissent entre eux et avec les autres dans un esprit de respect mutuel.

5. Cherche à prévenir tout comportement discriminatoire sur le lieu du travail et, si un tel comportement devait tout de même se manifester, le combattra et le sanctionnera.

6. Communique à ses clients/fournisseurs qu'il ne sera pas tenu compte de demandes ou de souhaits de nature discriminatoire et que les comportements discriminatoires ne seront pas tolérés.

7. S'engage à prendre les mesures nécessaires en vue de communiquer les dispositions du présent code de non-discrimination à tous les collaborateurs, y compris l'affichage du présent code dans un endroit facilement accessible un endroit facilement accessible aux collaborateurs afin qu'il soit aisément visible et lisible.

Qui pouvez-vous contacter pour obtenir des informations et des conseils externes ?

Les organisations syndicales

Consultez votre organisation syndicale (celle de votre secteur) afin de savoir en quoi elle peut vous être utile et de quel matériel elle dispose à cet effet.

Les fonds sectoriels

Les fonds sectoriels ont prévu des actions pour stimuler la diversité et la participation proportionnelle au marché de l'emploi au sein des secteurs. Certains fonds sectoriels peuvent vous conseiller et vous proposer des possibilités de financement par le secteur et des instruments de promotion de la diversité au sein de votre entreprise.

- Secteur Audiovisuel
  www.mediarte.be
- Secteur du Béton
  www.fondsbeton.be
- Secteur de la Construction
  www.constructiv.be
- Cefora : la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés
  www.cefora.be
- Co-Valent: le Fonds de Formation du Secteur de la Chimie, des Matières Plastiques et des Sciences de la Vie
  www.co-valent.be
- IREC : Formation & Conseil pour l'Industrie Mode/Confection
  www.irec.be
- Educam : le Centre de Connaissance et de Formation du Secteur Automobile et des Secteurs Connexes
  www.educam.be
- FBT Féderation Belge de l'Entretien du Textile
  www.fbt-online.be
- FSE : Coiffeurs et Soins de Beauté et Fitness
  www.fbz-pc314.be
- Le Fonds pour la Navigation Rhénane et Intérieure
  www.frb-fri.be
- Secteurs Verts
  www.eduplus.be
- Fonds Social et de Garantie Horeca
  www.vlaanderen.horecaforma.be
- Secteurs du Bois
  www.woodwize.be
- Carrefour de l'électrotechnique
  www.volta-org.be
- mTech+: Fonds de Carrière dans l'Industrie du Métal et de la Technologie
  www.mtechplus.be
- Papier & Carton
  www.paperpackskills.be
- Secteur du Transport et de la Logistique : Fonds Social Transport et Logistique
  www.sftl.be
- Secteur de l'Assistance dans les Aéroports : Fonds Social pour l'Assistance dans les Aéroports
  www.sfal.be
- Fonds Social pour les Bus et les Autocars
  www.sociaalfondssocial.be

= Fonds Social pour le Commerce de Combustibles
www.fonds127.be
= Fonds Social des Arts de la Scène
www.podiumkunsten.be
= Fonds Social des Entreprises de Taxis et des Services de Location de Voitures avec Chauffeur
www.taxi-info.be
= Fonds Social et de Garantie du Secteur Immobilier
www.sf323.be
= Secteur du Textile
www.cefret.be
= Secteur du Déménagement
www.ambassador-vzw.be
= Secteur de l'Interim - Travi
www.travi.be
= Secteur Alimentaire
www.alimento.be
= Secteur de Professions Libérales
www.liberform.be
= Le Fonds Social et de Garantie pour le Secteur Funéraire
www.uitvaartpro.be

Unia

En Belgique, Unia - Centre interfédéral pour l'égalité des chances - est compétent pour la lutte contre la discrimination et pour la promotion de l'égalité des chances pour tous les citoyens. En tant que victime ou témoin, vous pouvez signaler toute discrimination à Unia en toute confidentialité et gratuitement.

En tant qu'entreprise, vous pouvez contacter Unia pour soutenir des initiatives relatives à la diversité et la non-discrimination : une formation pour votre service du personnel, le soutien d'un groupe de travail portant sur la diversité, etc.

www.unia.be

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

L'Institut a pour mission de fournir des informations et d'apporter une assistance à toute personne demandant conseil à propos de la législation ou de la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse et le genre. Il est possible de déposer une plainte si l'on estime être victime d'un acte de discrimination sur base de l'un des critères susvisés.
L'Institut assistera et conseillera la victime et servira de médiateur entre la victime et la personne ou l'organisme qui a commis la discrimination supposée et intentera éventuellement une action en justice. L'Institut évalue lui-même, en tant qu'organisation indépendante, comment et dans quelle mesure il peut soutenir la victime de façon optimale.

www.igvm-iefh.belgium.be

Sources consultées

= Manuel de non-discrimination Logos
= http://www.diversityremix.be/uploads/files/5_1De non-discriminatiewetgevingineennotendop.pdf
= https://www.vivosocialprofit.org/non-discriminatiecode-social-profit
= https://www.werk.be/sites/default/files/Diversiteit_NonDiscriminatieclausule
= https://www.unia.be/fr
= http://www.art1middennederland.nl/wp-content/uploads/2015/09/7-voorbeeld-gedragscode.pdf
= Manuel pour l'élaboration d'un code de non-discrimination au sein de la gestion
= Recommandation intersectorielle relative à la Non-Discrimination établie par le Fonds social du secteur de l'Assistance dans les Aéroports, le Fonds social pour le Commerce de Combustibles, le Fonds social du Transport et de la Logistique, le Fonds social pour les Déménagements
= Brochure de l'ABVV (pendant flamand de la FGTB) relative au fonctionnement de la diversité : « Een collega met een arbeidshandicap »
= Brochure de la FGTB « Egalité, solidarité,diversité »
= Brochure de l'ACV (pendant flamand de la CSC) : « Discriminatie op de werkvloer »
= Brochure de CSC : « Argumentaire pour lutter contre les discriminations »
= Brochure de l'ACLVB (pendant flamand de la CGSLB) : « Discriminatie en psychosociale risico's op het werk »
= Brochure de la CGSLB « Conjuger les différences … Un enjeu syndical dans l'entrepise »
= Start een werkgroep – Icoba
= Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI

Annexes

Législation

Directives européennes (voir site web UNIA)

Les lois fédérales anti-discrimination s'appliquent aux relations de travail au sens large, **notamment** le travail contractuel, le travail intérimaire, le travail en tant qu'indépendant, le travail en tant que bénévole, etc.

= La **loi anti-discrimination du 10 mai 2007** offre une protection contre la discrimination fondée sur l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions syndicales, la langue, l'état civil, les ressources financières, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, l'origine sociale, le sexe, les caractéristiques physiques ou génétiques.

= 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 anti-discrimination du 30 juillet 1981 offre une protection** contre la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, la couleur de la peau, la nationalité et la prétendue race.

= La **loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes** offre une protection contre la discrimination en raison du sexe, de la maternité, du changement de sexe et de l'expression de genre.

La **législation au niveau des Communautés et des Régions** porte sur des questions telles que l'orientation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et le parcours d'insertion, la médiation publique ou privée en matière d'emploi, la formation professionnelle et le statut de la fonction publique francophone. Voici la législation spécifique pour la Wallonie et Bruxelles :

Wallonie

= Décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination : https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=12718&rev=14473-7964

= Chapitre III « Accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinées au public » du Code wallon de l'action sociale et de la santé : https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=21579

Bruxelles

= Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2017/11/16/2017014113/justel

= Ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement : http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2017/10/05/2017031347/justel

= Ordonnance relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public : http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2008/12/18/2009031003/justel

= Ordonnance relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public : http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2008/12/18/2009031003/justel

En outre, il existe également de nombreuses CCT visant à éviter la discrimination dans un contexte professionnel.

= La **CCT 95** stipule que les travailleurs doivent être traités de manière égale dans toutes les phases de la relation professionnelle.
= La **CCT 38** stipule que les employeurs ne peuvent pas se rendre coupables de discrimination lors de la sélection et du recrutement.

Égalité entre les hommes et les femmes

Cette convention est conclue en exécution de la législation anti-discrimination en vigueur au niveau Fédéral et au niveau des Communautés et des Régions, ainsi que des CCT 38 et 95 du Conseil National du Travail rendues obligatoires.

Lancer un groupe de travail

Les questions, les réponses et les conseils ci-après vous aideront à lancer un groupe de travail.

Pourquoi un groupe de travail ?

= Pour créer une reconnaissance et un soutien.
= Pour mettre en lumière les forces et les faiblesses dans l'organisation.
= Pour établir des priorités.
= Pour développer une vision, des plans d'actions, des mesures ou des directives et communiquer à leur sujet.
= Pour évaluer la politique, l'adapter et la maintenir à jour.

Comment ?

Composition du groupe de travail

= Combien de personnes composent le groupe de travail ?
Pour travailler efficacement, 12 personnes constituent le nombre maximum.
= Comment la composition se fait-elle ?
Les personnes peuvent-elles s'inscrire volontairement ? Ou peuvent-elles uniquement rejoindre volontairement le groupe sur demande ? Sont-elles tenues de collaborer ? Où sélectionnez-vous les participants qui ont postulé lors d'un entretien ?
= Comment le groupe est-il composé ?
Cherchez la diversité et la complémentarité. Veillez à ce que les différents départements, fonctions, âges, caractères (ceux qui pensent, ceux qui agissent, ceux qui créent, ceux qui fédèrent) soient représentés dans le groupe de travail. Vous créerez ainsi le soutien nécessaire et l'information sera plus facilement transmise. Veillez à ce qu'au moins un membre de la direction s'engage dans le groupe de travail. Il facilitera la prise de décisions.
= De quelles compétences les membres du groupe de travail doivent-ils disposer ?
Connaissances, expériences et visions concernant le thème, énergie, aptitudes sociales.

Activités et missions du groupe de travail

= Quelles sont les missions du groupe de travail ?
D'une manière générale, le groupe de travail a pour mission de développer une politique de non-discrimination, de l'introduire et de la maintenir à jour.
= Quel est le mandat du groupe de travail ?
Que doit faire le groupe de travail ?
Que peut faire le groupe de travail. Et inversement, que ne doit-il pas faire ? Quelles sont les limites et les restrictions ?
À quel point le groupe de travail peut-il fonctionner de manière autonome.

= Comment le groupe de travail prend-il des décisions ? Qui tranche ? Quelle est la procédure de décision ?
= Quand et où le groupe de travail se réunit-il ?

Collaboration

Dans le groupe de travail

= Qui assure quel rôle dans le groupe de travail ? Présidence, contrôle du temps, contrôle des processus, rapportage ?
= Quel engagement attendez-vous des participants ? Quels sont les accords ? La concertation commence-t-elle à l'heure prévue ou observez-vous le quart d'heure académique ? Devez-vous prévenir en cas d'empêchement ? Êtes-vous tenu de vous préparer ou de faire vos devoirs ?
= Qui informe les absents ? Et comment ?
= Quand, à qui et comment l'ordre du jour et le rapport sont-ils transmis ?
= Dans quelles circonstances la réunion n'a pas lieu ? Quel est le nombre de participants minimum pour que la réunion ait lieu ?

Entre le groupe de travail et les différents départements

= Comment et quand ces groupes sont-ils informés des et impliqués dans les activités, les conseils et les décisions du groupe de travail ?
  - Direction
  - Personnes-cles : conseiller en prévention, coordinateur qualité, formateurs internes, parrains et marraines, personnes de confiance
  - Autres collaborateurs (pensez également aux différentes équipes, à l'administration, etc.)
  - Clients
= Où, par qui et comment les décisions définitives sont-elles prises et communiquées ?

Stefano Russo Design www.russodesign.be

Ont collaboré à la préparation du présent document :