Lutte contre les discriminations

Défi pour les organisations syndicales

Power-point réalisé

-sur base de l'étude réalisée et cordonnée par Valérie Jacquemin avec l'équipe de la CLCD du CEPAG

www.cepag.be (Onglet « Productions », dossier « Etudes », 1er fichier de la liste)

-sur base de l'étude statistique de Florian Vanbremeersch, à paraître

I) Le contrôle ouvrier

A) Analyse-diagnostic :

questionnaire pour repérer les situations de discriminations, pointer les pistes de solutions et les leviers de transformation.

Etat des lieux des discriminations dans une entreprise : Questionnaire

I) Photo de l'entreprise

Il s'agit de tableaux à remplir en s'aidant de l'organigramme, des informations du bilan social et de l'Information Economique et Financière (IEF) de l'entreprise, ou via la CCT 9 ou d'autres sources.

Photo de l'entreprise

Composition du personnel

Age	Hommes		Femmes	
	T. plein	T. partiel	T. plein	T. partiel
18 – 25 ans				
26 – 40 ans				
49 – 55 ans				
56 – 65 ans				
41 – 50 ans				
51 – 60 ans				
+ de 60 ans				
Total				

Photo de l'entreprise

Composition du personnel: types de contrat

Contrat	Ouvriers		Employés		Cadres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CDI T. plein						
CDI T. partiel						
CDD T. plein						
CDD T. partiel						
Intérimaires						
Sous-traitants						
Totaux						

II) La situation dans l'entreprise

1) A l'arrivée dans l'entreprise

1. L'embauche.

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

☐ Oui ☐ Non

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

☐ Oui ☐ Non

Situation dans l'entreprise : l'embauche (suite)

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

☐ Oui ☐ Non

5. Y a-t-il un test écrit ?

☐ Oui ☐ Non

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

☐ Oui ☐ Non

Situation dans l'entreprise : l'embauche (suite)

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

☐ Oui ☐ Non

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

☐ Oui ☐ Non

Situation dans l'entreprise : l'accueil (suite)

10. Les travailleurs reçoivent-ils des informations écrites ?

☐ Oui ☐ Non

Par qui ?

☐ Patron ☐ DS

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

Situation dans l'entreprise (suite)

2) La vie en entreprise

1. Conditions de travail

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

☐ Oui ☐ Non

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

☐ Oui ☐ Non

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

☐ Oui ☐ Non

Leurs postes sont-ils adaptés ?

☐ Oui ☐ Non

La vie en entreprise (suite)

2. La communication dans l'entreprise

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

☐ Oui ☐ Non

5. Comment se fait la communication entre la direction de l'entreprise et le personnel ?

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

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

☐ Assemblée générale ☐ Tract ☐ Affichage ☐ Autre

La vie en entreprise (suite)

3. La formation

7. Tous les travailleurs ont-ils des chances d'accéder à des formations ?

☐ Oui ☐ Non

8. Y a-t-il une procédure à suivre pour demander de suivre une formation ?

☐ Oui ☐ Non

4. La promotion interne

9. Tous les travailleurs ont-ils accès aux promotions éventuelles ?

La vie en entreprise (suite)

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

10. Quelle est la raison principale des départs ?

☐ Pension ☐ Fin de contrat ☐ Volontaire ☐ Licenciement ☐ Autre

6. La sous-traitance

11. Etes-vous informé quand votre entreprise fait appel à de la sous-traitance ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Pas de sous-traitance

B) Plan d'action

1. Diagnostic
2. Plan d'action
3. Mise en œuvre du plan
4. Suivi et évaluation

1. Diagnostic

1.1 Photo de l'entreprise

On complète les tableaux présentés précédemment.

1.2. Questionnaire sur l'état des lieux des discriminations.

On répond aux questions présentées précédemment :

1) A l'arrivée dans l'entreprise.
1. L'embauche.
2. L'accueil

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

2. Plan d'action.

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

Exemple 1 : Certains travailleurs sont exclus des formations

Exemple 2 : Aucun reclassement n'est prévu en cas d'accident de travail

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

Solutions juridiques

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

et/ou

Solutions pratiques

Exemple 2 : Procédure interne existe chez Caterpillar

3. Evaluer les propositions de la direction.

Exemple : la brochure

4. Evaluer les anciennes actions.

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

3. Mise en œuvre.

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

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

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

  déjà mis en place : groupe diversité setca

- 3.3. Echanges d'informations entre le groupe d'action et les organes de concertation : miser sur la concertation sociale.

4. Suivi et évaluation.

- Suivi à chaque réunion du groupe d'action

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

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

- changer ou faire évoluer le plan d'action pour atteindre les objectifs.

II) Axes d'actions syndicales

- Embauche
  - Formulaire standard et CV anonyme
  - Droit de regard de la DS et du CE sur les procédures d'embauche via les CCT 38 et 95
  - Vérifier les contrats de travail
  - Faire respecter les critères de recours à l'Intérim : cct 58 bis : surcroît temporaire de travail, travail exceptionnel, fin d'un contrat de travail)

Embauche par les agences d'intérim

- Vérification par la DS que l'embauche n'est pas discriminatoire
- Syndicalisme de réseau
- Pression sur FEDERGON
- Lettre de recommandation à ne pas discriminer de l'entreprise donneuse d'ordre vers l'agence intérim

Accueil

- Accueil patronal CCT 22
- Accueil syndical

Conditions de travail

- Renforcer les compétences du CPPT
  - Analyse des postes de travail
  - Meilleur contrôle des secteurs titres services
  - Prévention accident
  - Reclassement
  - Charge psychosociale

Formations

- Étendre les compétences des travailleurs
- Alphabétisation
- Formation pour le dos
- Formation outils anti discrimination

Sous-traitance

- Syndicalisme de réseau
- Enjeux européen : directive sur la responsabilité de la chaîne de sous-traitance.

Autres points

- Réinsertion professionnelle
- Communication
- Promotion
- Classification
- Grille salariale

III) Les limites du droit

dans le contexte d'une économie monde capitaliste et d'une individualisation des relations de travail

- Même si la loi intègre le mécanisme du renversement de la plainte, il n'est pas toujours simple de fonder une plainte. Pour 25 % des plaintes déposées au CECLR les éléments permettant de la fonder sont insuffisants
- La protection bien qu'elle existe reste insuffisante

Limites du droit

- Pour l'ensemble du pays, 1649 dossier en 2006 et 2917 en 2008
- Les dossiers concernant la race (1145)et le handicap (331)reste les plus nombreux et augmentation des plaintes concernant les convictions religieuses(169)
- Peu de ces dossiers amènent à des jugements(74 à 77% des citations restent sans suite. Chiffre 2007).

Les limites du droits

- Même si la loi intègre le mécanisme du renversement de la plainte, il n'est pas toujours simple de fonder une plainte. Pour 25 % des plaintes déposées au CECLR les éléments permettant de la fonder sont insuffisants
- La protection bien qu'elle existe reste insuffisante

Limites du droit

- La problématique reste à un niveau individuel et la dimension législative, si elle change les mentalités (à vérifier) n'intègre pas les processus de négociation au sein des entreprises.
- La dimension systémique reste et peu d'alternative sont structurées à ce propos.
- Certaines entreprises de service offrent même des assurances aux entreprises pour se prémunir d'éventuelles plaintes en discrimination et la diversité est aussi envisagée comme une politique défensive à ce propos.

V) La dimension systémique de la discrimination

Quelques données statistiques pour illustrer les dysfonctionnements organiques de l'organisation du travail contemporaine.

Ces chiffres illustrent les difficultés d'accès à l'emploi et de qualité d'emploi :

- des femmes
- des étrangers et immigrés
- des jeunes et des séniors
- des personnes souffrant d'un handicap
- des travailleurs victimes de licenciement collectifs

(cellules de reconversion)

A) La situation des femmes sur le marché du travail

Taux de chômage :

En Wallonie, le taux de chômage des femmes est plus important à tous les niveaux de qualification :

- dans le secondaire inférieur :

  27% de chômage pour les femmes

  19% pour les hommes

- dans le secondaire supérieur :

  21% de chômage pour les femmes

  14% pour les hommes

- dans l'enseignement supérieur

  8,5 % de chômage pour les femmes

  6 % pour les hommes

Source : site internet de l'IWEPS – données de septembre 2009

La dimension systémique de la discrimination

La situation des femmes

Accès aux postes de direction (plafond de verre) :

En 2006, seulement **23%** des employeurs sont des femmes (données IWEPS).

Ecart salarial : tous les profils de femmes sont touchés

•Temps pleins et temps partiels confondus : **26%** d'écart entre salaire moyen des hommes et des femmes, en défaveur des femmes (34% d'écart parmi les faiblement instruits). Temps partiel à 83% féminin.

•Parmi les temps pleins : en moyenne **12 %** d'écart. Le niveau de qualification n'est pas synonyme d'harmonisation des salaires :

-enseignement primaire ou aucun enseignement : 14% d'écart

-enseignement universitaire : 24% d'écart *(données IWEPS).*

•Ecart significatif au sein de chaque profession : 15% d'écart en moyenne entre salaire horaire des hommes et salaire horaire des femmes (33% d'écart chez les dirigeants…). *Données 2009 de l'IEFH*

La dimension systémique de la discrimination

La situation des femmes (suite)

Accès à la formation

En Belgique en 2007 les femmes ont eu en moyenne **24,2 heures annuelles de formation**, pour une moyenne de **33,3 heures pour les hommes** *(source : CESRW).*

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi

Sous-emploi (=travailler à temps partiel, pouvoir et vouloir travailler plus d'heures)

Cela concerne :

- 20% des 15-24 ans
- 8% des 25-49 ans
- 3% des 50-64 ans

Sur toute la population, est demandeur insatisfait d'un temps plein ?

- 50% des 15-24 ans
- 25% des 25-49 ans
- 30% des 50-64 ans

Données IWEPS de 2007

La dimension systémique de la discrimination

La situation des jeunes (suite)

Taux de chômage

Parmi les 15-24 ans en Wallonie en 2008 : 27,5% de chômeurs *(données CESRW).*

Ségrégation horizontale : répartition ouvriers/employés

En Wallonie : 46% des 15-24 ans sont ouvriers du secteur privé (contre 26 % pour les 25-49 ans). *Données CESRW de 2006*

La situation des « séniors »

Accès à la formation :

Taux de participation à la formation :

- pour les 25-49 ans : taux de 6,5%
- pour les 50-64 ans : taux de 2,9% *(donnés CESRW de 2007).*

La dimension systémique de la discrimination

La situation des étrangers et immigrés

Taux de chômage

-Immigrés européens : 11% de chômage

-Immigrés extra-européens : 35% de chômage

*Marocains : 40 %

*Turcs : 35%

*Ressortissants de RDC : 38%

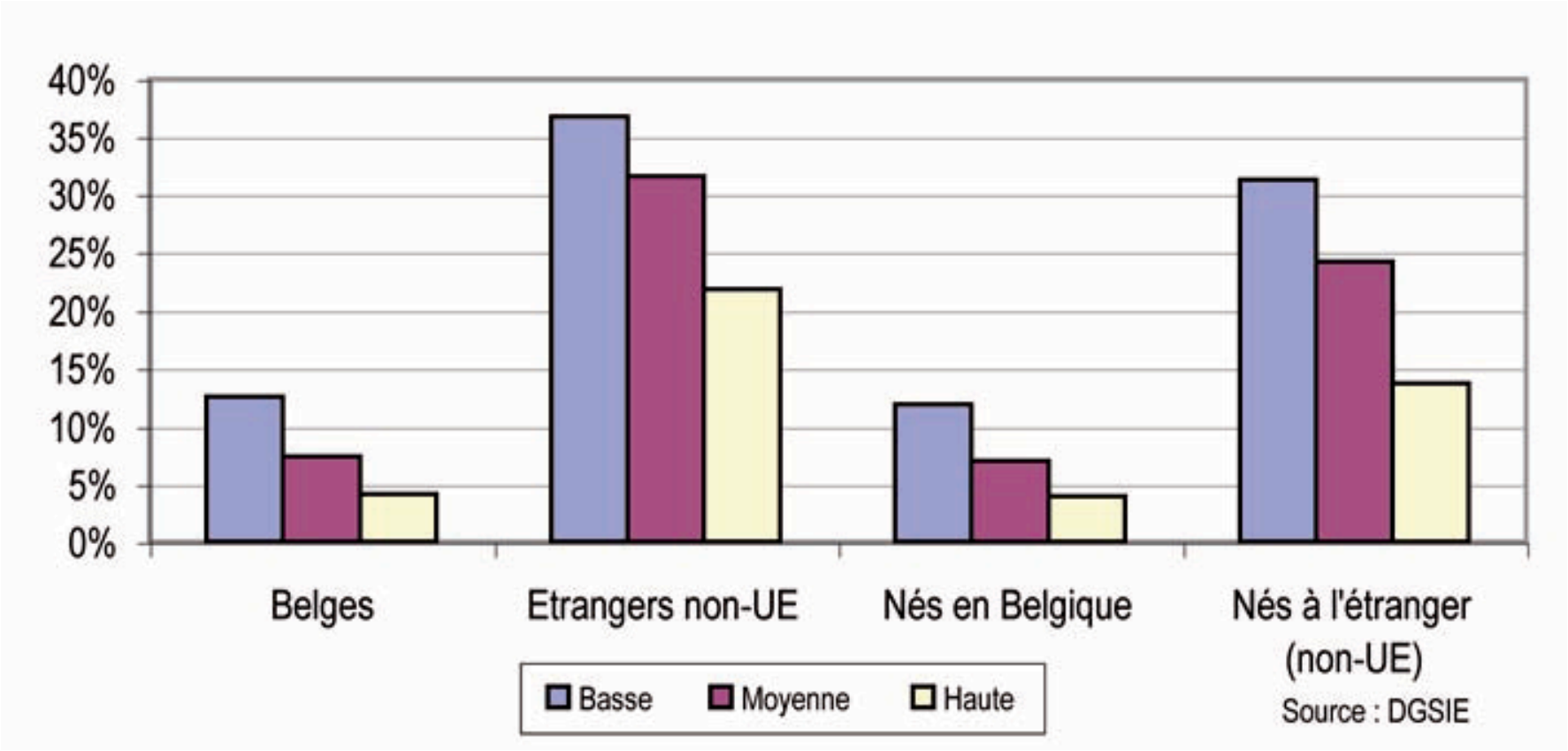
*Algériens : 39%

- Belges d'origine étrangère : 16% (et 7% pour les Belges « de souche »).

La dimension systémique de la discrimination

La situation des étrangers et immigrés (suite)

Taux de chômage et niveau de qualification



Source : Rapport SPF Emploi 2008

La dimension systémique de la discrimination

La situation des étrangers et immigrés (suite)

Taux de chômage et niveau de qualification

Cette discrimination touche aussi les Belges d'origine étrangère :

-Avec un diplôme de l'enseignement supérieur, les Belges d'origine étrangère ont **deux fois plus** de probabilité d'être au chômage que les Belges autochtones.

*Pour les étrangers Turcs et Marocains, c'est six fois plus de probabilités.

Source: étude INS de 2004

Répartition ouvriers/employés

En Belgique en 2006, qui est ouvrier ?

- 54% des étrangers extra-européens
- 26% des Belges

Qui est employé ?

-22% des étrangers extra-européens

- 35% des Belges

Source: Rapport SPF Emploi 2008

La dimension systémique de la discrimination

La situation des étrangers et immigrés (suite)

Temps partiel subi

Parmi les travailleurs à temps partiel :

-pour les extra-européens : 52% le subissent

-pour les Belges : 18% le subissent *(source : Rapport 2008 du SPF Emploi)*

Stabilité de l'emploi

Enquête en 2006 sur la situation des personnes un an auparavant :

- 11% des étrangers extra-européens ont perdu leur emploi

- ce n'est le cas que pour 2% des Belges *(source : Rapport 2008 du SPF Emploi)*

La dimension systémique de la discrimination

La situation des personnes souffrant d'un handicap

Taux d'emploi

En 2002 en Belgique, 43 % des personnes handicapées travaillent, contre 63% pour les valides *(source : www.asph.be)*

Chômage de longue durée

En juin 2009 en France :

- 48 % des chômeurs handicapés sont en recherche d'emploi depuis plus d'un an. Cela concerne 29% des chômeurs valides.

- 26 % des chômeurs handicapés sont en recherche d'emploi depuis plus de deux ans. C'est le cas de 13% des chômeurs valides. (source : www.agefiph.fr)

La dimension systémique de la discrimination

La situation des personnes licenciées collectivement (cellules de reconversion)

Résultats 2007/2008

72% de remise à l'emploi pour les hommes, 59% pour les femmes.

Résultats 2009

En fin de cellule, 53% des hommes ont trouvé un emploi contre 40% des femmes.

20% des hommes sont au chômage en fin de cellule, contre 41% des femmes.

Paradoxalement, 28% des hommes contre 48 % des femmes ont suivi au moins une formation.

Source : FOREM

Changement de paradigme

- Diversité/indifférencié :
- Cadre législatif Eu : directives /discriminations
- Limite cadre législatif et aspect rébarbatif des sanctions
- Priorité donnée mesures incitatives : Diversité

Changement de paradigme

- Enjeu : prévention des sanctions, subsides, valoriser les différences, image publique, gérer l'hétérogénéité, image publique
- Réactivité et proactivité

Changement de paradigme

- D’une stratégie de lutte contre les discriminations fondée sur l’égalité des droits
- A une stratégie de gestion des ressources humaines fondée sur la valorisation des différences
- D’une vision éthique à une vision gestionnaire

Un nouveau paradigme

- De l’égalité à la différenciation (méritocratie)
- Droit à l’égalit /droit à la différence
- Combat égalitaire/processus différentialiste
- Etat régulateur/Etat social Actif

Changement de paragigme

- Business care : efficacité, efficience, respect des lois, image de l'entreprise
- Social justice care : responsabilité sociale, développement durable, reflet de l'environnement
- Tension ambivalente : (voir aussi FOREM et Intérim) vers une instrumentalisation de la diversité (cosmétisme, job drain, assimilation)

Changement de paradigme

- Diversité = Mesures d'aménagement du néo-libéralisme
  - Composante du discours managérial
  - Ne peut être confondue avec l'égalité qui ne s'assimile pas avec identité
  - Quand diversité se substitue à la lutte contre les discriminations, c'est la différence qui remplace l'égalité.

Changement de paradigme

- La cohésion sociale supplante la revendication de justice sociale

Une situation irréversible

- Ébranlement des collectifs et régulations protecteurs liés au capitalisme industriel et à leur gestion dans le cadre de l'Etat nation.
- Nouveau mode de production : mondialisation, exacerbation de la concurrence, mobilité généralisée de la force travail et de larges secteurs de l'expérience sociale.
- La construction des protections a entraîné une transformation essentielle du statut de l'individu : l'individualisation : la protection comme consubstantielle.