

# ÊTES-VOUS BIEN ARMÉ·E FACE AU RACISME AU TRAVAIL?

FAITES LE TEST!

- |   |  |                                      |
|---|--|--------------------------------------|
| <b>1/</b> Le règlement de travail prévoit-il <b>une clause de non-discrimination</b> ?  | <input type="checkbox"/> OUI<br><input type="checkbox"/> NON | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| <b>2/</b> Savez-vous à <b>qui vous adresser en interne</b> en cas de discrimination ou de racisme?  | <input type="checkbox"/> OUI<br><input type="checkbox"/> NON | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| <b>3/</b> Existe-t-il une <b>procédure concrète</b> en cas de discrimination ou de racisme?   | <input type="checkbox"/> OUI<br><input type="checkbox"/> NON | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| <b>4/</b> <b>Les travailleurs réagissent-ils de façon appropriée</b> lorsque des propos racistes ou discriminatoires sont tenus au travail? | <input type="checkbox"/> OUI<br><input type="checkbox"/> NON | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| <b>5/</b> Ce thème peut-il être <b>abordé</b> dans le cadre de la <b>concertation sociale</b> ?   | <input type="checkbox"/> OUI<br><input type="checkbox"/> NON | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| <b>6/</b> Savez-vous à <b>qui vous pouvez vous adresser à la CSC</b> pour obtenir de l'aide autour de ce thème?                             | <input type="checkbox"/> OUI<br><input type="checkbox"/> NON | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |



→ **POUR SAVOIR COMMENT ABORDER CETTE PROBLÉMATIQUE, LISEZ LA SUITE!**

Il n'existe pas encore de **clause de non-discrimination**? Proposez de l'intégrer au règlement de travail ou de la mentionner explicitement dans un code de bonne conduite. Indiquez clairement que, en tant qu'entreprise ou administration, vous ne tolérez aucune forme de discrimination. Cette démarche peut constituer une première étape pour amorcer le débat sur la discrimination.

#### *Exemple de clause de non-discrimination*

*Les membres du personnel doivent se comporter correctement et respectueusement les uns envers les autres. Le racisme et la discrimination n'ont pas leur place sur le lieu de travail et il importe de se traiter mutuellement en respectant la dignité, les sentiments et les convictions de chacun. Sont par conséquent interdits: (1) les propos racistes, (2) la diffusion d'une littérature et de tracts racistes, (3) toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion ou les convictions philosophiques, l'état de santé, le handicap ou une caractéristique physique.*

S'il existe déjà une clause, la date du 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, est peut-être l'occasion idéale d'attirer à nouveau l'attention sur cette disposition. Pour faire passer le message, utilisez le journal interne pour le personnel, l'espace près de la machine à café ou de la photocopieuse, le tableau d'affichage syndical, la signature électronique, la fiche de paie, etc.



2/

Les travailleurs doivent savoir à qui ils **peuvent signaler** les actes racistes et discriminatoires. Choisissez une personne qui possède les aptitudes adéquates. Veillez également à ce que cette personne reçoive une formation à cet effet. Décrivez clairement dans le règlement de travail et dans la procédure d'accueil comment signaler une plainte. Veillez à le rappeler oralement pendant la période d'accueil. Communiquez également cette information aux travailleurs actifs dans l'entreprise depuis plus longtemps. Il convient d'afficher la clause de non-discrimination et les modalités de signalement au sein de l'entreprise.

3/

Ne vous focalisez pas seulement sur la **procédure** pour signaler les discriminations. Indiquez également dans la procédure comment les dirigeants doivent réagir aux signalements et fournir une réponse aux travailleurs. Veillez à ce que les démarches à entreprendre soient clairement décrites et à préciser qui doit assumer quelle responsabilité dans le règlement de travail. Décrivez aussi les conséquences d'un comportement raciste et discriminatoire. Indiquez clairement qu'il convient de procéder par étapes, par exemple, avertissement, formation, suspension, licenciement, etc. Assurez-vous que le code et la procédure sont appliqués de manière cohérente et ne restent pas lettre morte. N'oubliez pas d'évaluer la procédure régulièrement!



4/

Il n'est pas toujours évident de **réagir**. Pourtant, c'est important! Sans quoi la victime peut avoir l'impression que tout le monde accepte tacitement. Il importe donc de réagir de manière appropriée. Il est parfois utile de prévoir une formation. En particulier, pour les dirigeants qui sont confrontés à des propos racistes et discriminatoires au sein de leur équipe. Cela permet parfois d'éviter des conflits latents.

*CONSEIL: si vous souhaitez inciter les travailleurs à réagir eux-mêmes aux propos déplacés, vous pouvez apposer des affiches, distribuer des brochures, utiliser une newsletter numérique, etc. Contactez votre conseiller en diversité pour trouver l'inspiration ou une aide sur mesure!*

5/

Vous entendez parfois des histoires de discrimination ou vous percevez des signaux comme des blagues vraiment déplacées? La frontière entre l'humour et la remarque blessante est parfois très ténue! **Faites en sorte de pouvoir aborder cette question dans le cadre de la concertation sociale.**

Vous disposez de différents moyens à cet effet: la CCT n°38, la CCT n°95, la clause de non-discrimination, la loi anti-discrimination et l'inspection sociale. Assurez-vous que la CCT n°95 est correctement appliquée. Elle stipule que les travailleurs ont droit à l'égalité de traitement pendant toute la durée de leur relation de travail.



6/

**Le permanent diversité de la CSC** est prêt à vous soutenir dans l'élaboration d'une politique anti-discrimination. Il peut s'agir tant de l'introduction d'une clause de non-discrimination que de l'élaboration d'une procédure. Posez-lui vos questions et cherchez ensemble la meilleure solution pour inscrire ce thème à l'ordre du jour de la concertation.

*CONSEIL: vous estimez être victime d'une discrimination? Le service Diversité de la CSC est là pour vous écouter, vous informer, vous donner des conseils et vous aider dans vos démarches. Notre approche consiste à trouver des solutions par le dialogue et à examiner les moyens pour éviter les discriminations à l'avenir. Le service juridique peut apporter son aide si nécessaire. N'hésitez surtout pas à signaler toute forme de discrimination en remplissant le formulaire en ligne sur [www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d'une-discrimination](http://www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d'une-discrimination) . Plus les citoyens partageront leurs expériences, plus il sera difficile de nier les discriminations.*

## Des questions?

Surfez sur [www.csc-diversite.be](http://www.csc-diversite.be) et contactez le permanent CSC diversité de votre région.

