

Checklist à destination des délégué·e·s d'entreprises



Pour éviter un maximum de cas d'exploitation de travailleurs migrants, nous avons créé cette checklist qui permet aux représentants des travailleurs de cibler les questions en fonction des organes de concertation.





Les migrants ne constituent pas un groupe cible comme les femmes enceintes, les jeunes et les intérimaires. Dans certaines entreprises, il reste intéressant d'avoir un regard spécifique sur leur profil et les conditions dans lesquelles ils sont occupés pour éviter tout abus.



En matière d'accueil des nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses

Les travailleurs sont censés recevoir toute une série d'informations sur la santé et la sécurité au travail. En fonction des entreprises, les questions vont différer : là où le risque est plus élevé, la formation doit être plus poussée et adaptée à la spécificité des risques.

Points d'attention :

- ◆ Les délégués doivent s'assurer que tous les travailleurs ont bien reçu l'information et l'ont bien comprise. Ils peuvent également interpeller le conseiller en prévention de l'entreprise.
- ◆ Les équipements de travail : est-ce que les travailleurs ont bien reçu leur équipement ? Est-ce qu'ils le portent correctement ? Est-ce que l'équipement est adapté et leur permet de travailler de manière ergonomique ?
- ◆ Prendre le temps de leur expliquer le règlement de travail et « qui est qui » dans l'entreprise : la personne de confiance, le conseiller en prévention, le médecin du travail, ...
- ◆ Si les travailleurs se sentent victimes, des procédures existent pour porter plainte. Les procédures sont détaillées dans le règlement de travail. Les délégués peuvent certainement les expliquer et apporter leur aide et soutien.

Bonnes pratiques :

- ◆ Désigner des parrainages (désigner un travailleur expérimenté pour accompagner un nouveau).
- ◆ Les entreprises qui embauchent beaucoup de travailleurs migrants peuvent avoir une approche spécifique dans le plan annuel de prévention (comment le conseiller en prévention peut-il accueillir et accompagner des travailleurs migrants ?).



En matière de sous-traitance

Les représentants des travailleurs doivent avoir une attention particulière au CPPT concernant la sous-traitance. La sous-traitance doit être prise en compte dans l'analyse des risques. L'accueil et la formation des travailleurs extérieurs sont nécessaires.

Sur les chantiers de construction, les différents CPPT doivent se coordonner.

Si la législation n'est pas respectée, le Contrôle du bien-être chargé de contrôler l'application de la réglementation, peut intervenir. Ne pas hésiter à contacter les inspecteurs de ce service.



Le Conseil d'entreprise s'occupe de tout ce qui touche aux perspectives d'emploi et de formation, à l'organisation du travail et à la politique du personnel. Il doit donc notamment veiller à ce que la politique d'embauche et les conditions de travail et de rémunération dans l'entreprise ne soient pas discriminatoires et inégalitaires.



En matière d'accueil des nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses

Les représentants des travailleurs au CE doivent être informés et consultés sur les mesures que l'employeur va prendre pour assurer l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise. C'est très important que vous donniez votre avis sur ces mesures et que vous fassiez des propositions. Pendant cette période d'accueil, les travailleurs doivent recevoir toutes les informations utiles, et en particulier, celles qui pourraient favoriser leur intégration dans l'entreprise. Il s'agit d'informations sur les conditions de travail (rémunération, durée du travail, risques professionnels et mesures de prévention, ...), sur l'activité et le fonctionnement de l'entreprise, sur leur poste de travail et leurs tâches dans l'entreprise, sur les noms des délégués du personnel au CE, au CPPT et des délégués syndicaux.



En matière d'emploi et de formation

Au moins une fois par an, l'employeur doit informer le CE sur la situation, l'évolution et les perspectives d'emploi. C'est l'occasion pour les représentants des travailleurs d'examiner les embauches et les départs par type de contrat, le régime de travail (temps plein/temps partiel), la nationalité des travailleurs, ...

Les représentants des travailleurs doivent être attentifs aux postes attribués et veiller à ce que les travailleurs migrants ne se retrouvent pas dans les postes peu qualifiés et moins bien rémunérés. Ils doivent aussi poser des questions concernant les causes des départs (volontaires, involontaires).

Grâce au bilan social annuel, les représentants des travailleurs peuvent aussi vérifier s'il n'existe pas d'inégalités salariales selon le genre. Ils veilleront également à ce qu'il n'y ait pas d'autres inégalités salariales. Non seulement il faut garantir le respect du principe « A travail égal, salaire égal » mais il faut aussi vérifier s'il n'y a pas d'inégalités indirectes, liées notamment au fait que certaines catégories de personnes (en l'occurrence les migrants), ne se retrouvent pas systématiquement dans les fonctions les moins bien rémunérées.

A partir des informations communiquées sur les initiatives de formation, ils pourront aussi vérifier et poser des questions sur l'accès aux formations : tous les travailleurs ont-ils accès au même type de formations, la formation est-elle de même qualité pour tous et toutes et les moyens affectés à la formation bénéficient-ils à tous les travailleurs.



En matière de politique d'embauche

A la demande des représentants des travailleurs, l'employeur est tenu d'informer le CE de la politique d'embauche de l'entreprise: règles, promotion, engagement, évaluation des travailleurs, ...



En matière de travail de nuit

Un régime de travail de nuit ne peut être introduit dans l'entreprise qu'après consultation des représentants des travailleurs à propos des adaptations nécessaires des conditions de travail : mesures d'encadrement pour limiter l'impact sur la santé et la vie du travailleur, mesures utiles de sécurité, nombre de travailleurs concernés, ... Les représentants des travailleurs veilleront à ce que les mesures décidées soient bien mises en œuvre.



En matière de sous-traitance

Les représentants des travailleurs au CE, au moment de l'information économique et financière annuelle, tenteront d'obtenir des informations sur les contrats de sous-traitance (il s'agit en effet de dépenses qui apparaissent dans les comptes annuels sous la rubrique « services et biens divers », comme c'est le cas des dépenses liées au recours à l'intérim).

L'entreprise utilisatrice doit aussi informer les représentants des travailleurs (le secrétaire du CE) de l'existence de contrats de sous-traitance qui précisent les instructions pouvant être données aux travailleurs sous-traitants. Les membres du CE, du CPPT (en l'absence de CE) ou de la DS (en l'absence de CE et de CPPT) peuvent demander à l'employeur utilisateur une copie de cette partie du contrat commercial qui contient les instructions pouvant être données aux travailleurs sous-traitants.

DS – représentation individuelle et collective des travailleurs et travailleuses



La DS est compétente pour tout ce qui relève des relations de travail ; de la négociation de CCT ; du contrôle de l'application de la législation, des conventions collectives, du règlement de travail et du contrat de travail. Elle représente individuellement les travailleurs affiliés auprès de la direction et organise l'action collective dans l'entreprise.

Intérimaires : dans certains cas, l'accord de la DS est nécessaire pour recourir au travail intérimaire...

En l'absence de CPPT, la DS en reprendra les compétences. Et en l'absence de CE, la DS pourra aussi en assumer une partie des compétences, principalement dans le domaine de l'emploi et de la politique du personnel.

Bonnes pratiques :

Les délégués du personnel au CE, au CPPT et les délégués syndicaux travailleront de concert. Ils se mettront d'accord au sein de l'équipe syndicale sur les positions, les stratégies et les actions à mener.

Dans la mesure du possible, l'équipe syndicale de l'entreprise donneuse d'ordre/utilisatrice veillera à se mettre en contact et à collaborer avec les équipes syndicales éventuellement en place dans les entreprises sous-traitantes qui envoient des travailleurs dans leur entreprise.