

gués dans **le chômage** et **les formes d'emploi les plus précaires**. Les syndicats se doivent de rester vigilants face à cette problématique.

Egalité entre femmes et hommes

Le marché de l'emploi reste encore largement divisé en **secteurs d'activité dits « masculins » et « féminins »**. Or, ces derniers proposent des emplois moins intéressants quant à la rémunération et aux conditions de travail. Globalement, les femmes se retrouvent davantage dans **des statuts précaires, à temps partiel**, et confinées dans **des niveaux de fonction inférieurs** à ceux des hommes, et ce, même dans les secteurs majoritairement féminins.

La promotion de l'égalité hommes – femmes dans le monde du travail devrait permettre d'améliorer également les statuts et droits sociaux des femmes.

onderwijs. In bepaalde gevallen leidt dit tot de aanstelling van **overgekwalificeerde werknemers** ten nadele van minder geschoolden, die dan verbannen worden naar de **werkloosheid** en de meest **onzekere banen**. Het is aan de vakbonden om waakzaam te blijven voor deze problematiek.

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen

De arbeidsmarkt blijft nog altijd sterk verdeeld in zogenaamde **'mannelijke' en 'vrouwelijke' sectoren**. Maar in deze laatste is het werkaanbod minder interessant qua verloning en werk-omstandigheden. Doorgaans bevinden vrouwen zich vaker in **precaire, deeltijdse statuten** en in **lagere functies** dan mannen, zelfs in de overwegend vrouwelijke sectoren.

De bevordering van de man-vrouwgelijkheid op de arbeidsmarkt zou ook de verbetering van het statuut en de sociale rechten van de vrouwen moeten bevorderen.

Rôle du Pacte Territorial pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

« Né d'une initiative européenne, le Pacte territorial pour l'emploi se donne pour mission principale l'interaction active entre l'institutionnel et le niveau local en matière d'emploi. Lieu d'échanges et de réflexions entre partenaires sociaux, représentants du gouvernement, institutions publiques et tissu associatif, le « Pacte » est **donc le laboratoire privilégié de la politique de renforcement de la diversité en entreprise**, à partir duquel **les plans de diversité** de la Région bruxelloise ont, entre autres, été développés. »

Rol van het Territoriaal Pact

“Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid is ontstaan uit een Europees initiatief en heeft als voornaamste opdracht te zorgen voor een actieve interactie tussen het institutionele en het lokale niveau. Het 'Pact' is een plaats voor uitwisseling en overleg tussen de sociale partners, vertegenwoordigers van de regering, van overheidsinstellingen en van het middenveld. Daarom is het ook een **echt beleidslaboratorium voor de bevordering van diversiteit in bedrijven**. De diversiteitsplannen van o.a. het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden er ontwikkeld.”

Les 3 syndicats disposent de conseillers en diversité pour répondre à vos questions sur la diversité et la lutte contre les discriminations et pour accompagner dans le suivi des plans de diversité.

N'hésitez pas à les contacter.

De 3 vakbonden beschikken over diversiteitsconsulenten die u kunnen helpen met uw vragen over diversiteit en de strijd tegen discriminatie en die u begeleiden in de opvolging van diversiteitsplannen.

Neem gerust contact met hen op.



FGTB
diversite.bruxelles@fgtb.be
tél. 02 552 03 55 – fax 02 511 48 82
Rue de Suède – 1060 Bruxelles

ABVV
diversiteit.brussel@abvv.be
tel. 02 552 03 36 – fax 02 511 48 82
Zwedenstraat 45 – 1060 Brussel

CSC
diversite.bruxelles@acv-csc.be
tél. 02 557 84 41 – fax 02 508 88 99
rue Pléтинckx 19 – 1000 Bruxelles

ACV
diversiteit.brussel@acv-csc.be
tel. 02 508 88 52 – fax 02 508 88 99
Pléтинckxstraat 19 – 1000 Bruxelles

CGSLB
eva.sahin@cgsלב.be
tél. 02 206 67 34 – fax 02 203 37 64
Bd Baudouin 11 – 1000 Bruxelles

ACLVB
eva.sahin@aclvb.be
tel. 02 206 67 34 – fax 02 203 37 64
Boudewijnlaan 11 – 1000 Brussel



AVEC L'APPUI DU PACTE
TERRITORIAL POUR L'EMPLOI EN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE



MET DE STEUN VAN HET TERRITORIAAL
PACT VOOR DE WERKGELEGENHEID IN
HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
GEWEST



Les syndicats luttent contre les discriminations au travail
Vakbonden strijden tegen discriminatie op de werkvloer

Les discriminations à l'emploi, qu'elles soient le fait d'une différence de traitement sur base de **l'origine, du sexe, de l'âge, de l'état de santé, ou d'autres facteurs encore**, se traduisent non seulement par un chômage plus important des « **groupes discriminés** » mais également par leur relégation dans des secteurs et des emplois difficiles, avec des conditions de travail ou de salaire précaires.

La CSC, la FGTB et la CGSLB sont interpellées par les discriminations qui touchent certaines catégories de travailleurs sur le marché de l'emploi bruxellois. Elles se sont engagées ensemble dans un processus permanent de réflexion et d'action pour faire de **l'entreprise un espace dans lequel la diversité et l'égalité ont toute leur place**.

Elles disposent pour ce faire de **conseillers en diversité** ; ceux-ci élaborent des programmes pour sensibiliser les militants, les formateurs, les permanents, les travailleurs,... et collaborent avec les représentants du personnel à l'élaboration d'une politique de diversité dans les entreprises.

Un certain nombre d'inégalités dont sont victimes les travailleurs sont en effet difficilement perceptibles en dehors de l'entreprise, et il est essentiel **de donner les moyens aux représentants du personnel de lutter**, en interne, via la concertation sociale, **contre les processus discriminants**.

Un plan de diversité consiste d'une part en une analyse de la présence des groupes cibles et des femmes et des hommes **dans l'ensemble du personnel** et d'autre part, en **un plan d'action** visant la lutte contre les discriminations directes et indirectes. C'est un outil particulièrement intéressant pour les délégations syndicales, puisqu'il fournit un cadre pour **interpeller la direction quant à la politique de gestion du personnel**.

C'est ainsi que les travailleurs peuvent assurer le suivi de toutes les phases de la relation de

Discrimination op de arbeidsmarkt – of die nu voortvloeit uit een verschil in behandeling op grond van **herkomst, geslacht, leeftijd, handicap of andere factoren** – uit zich in een hogere werkloosheidsgraad bij kansengroepen, maar tegelijk worden deze groepen ook verbannen naar moeilijke sectoren of sectoren waar de arbeidsvoorwaarden precar zijn.

Deze discriminatie waarvan bepaalde categorieën werknemers op de Brusselse arbeidsmarkt het slachtoffer zijn, laat het **ACV, ABVV en ACLVB** niet onberoerd. Ze hebben hun engagement concrete vorm gegeven in een permanent reflectie- en actieproces opdat **diversiteit en gelijkheid een plaats zouden krijgen binnen de onderneming**.

Ze beschikken hiervoor over diversiteitsconsultanten, die programma's uitwerken voor sensibilisering van de militanten, de vormingswerkers, de bestendigen, de werknemers,... en die samenwerken met de personeelsvertegenwoordigers aan een diversiteitsbeleid binnen de ondernemingen. Soms zijn werknemers het slachtoffer van ongelijkheid die inderdaad moeilijk waarneembaar is buiten de onderneming.

Het is van essentieel belang om de personeelsvertegenwoordigers **de middelen aan te reiken** om intern, via sociaal overleg, **te strijden tegen discriminerende procedures**.

Dit kan gebeuren door in de onderneming een diversiteitsplan door te voeren. Dat omvat, enerzijds, een **analyse** van de aanwezigheid van de doelgroepen en van het aantal vrouwen en mannen binnen het **personeelsbestand** en anderzijds een **actieplan** ter bestrijding van directe en indirecte discriminatie.

Het is een buitengewoon interessant middel voor de vakbondsafvaardiging, want het biedt een kader om **de bedrijfsleiding vragen te stellen over het personeelsbeleid**.

Op deze manier kunnen de werknemers alle stadia van de arbeidsrelatie opvolgen, waaronder

travail, dont **les procédures d'embauche et d'accueil, l'accès aux promotions internes et aux formations, le licenciement**. Le but est de lever les éventuelles discriminations et de favoriser **une plus juste représentation**, dans l'entreprise, de la diversité bruxelloise.

Ce travail mené par les travailleurs et leurs représentants est particulièrement mis en évidence lors des forums intersyndicaux annuels, qui visent **au développement et à l'échange de bonnes pratiques** entre les délégués d'entreprises des trois syndicats bruxellois.

Travailler la diversité est un processus à long terme. Au travers de leur engagement sur le terrain, les organisations syndicales s'engagent à défendre une politique du personnel qui fasse de **la différence une richesse** et offre un emploi durable et de qualité pour tous.

Jeunes

Les jeunes en général et plus particulièrement les jeunes d'origine étrangère, forment **un groupe vulnérable** sur le marché du travail bruxellois. Leur taux de chômage est **3 à 4 fois** plus élevé que celui des personnes du même âge. Le management, mais aussi l'ensemble des travailleurs présents ont la lourde responsabilité de témoigner de la bienveillance vis-à-vis des jeunes et de veiller à ce qu'ils se sentent soutenus dans les efforts qui leurs sont légitimement demandés, plutôt que perpétuellement jugés ou stigmatisés. Ceci augmentera leurs chances de persévérer et de progresser dans leur travail, plutôt que de le fuir.

de **aanwervings- en onthaalprocedures**, de toegang tot interne **promoties** en tot **vormingen**, het **ontslag**. Doel is eventuele discriminatie op te heffen en **een correctere weerspiegeling** van de Brusselse samenleving binnen de onderneming in de hand te werken.

Dit werk dat de werknemers en hun vertegenwoordigers verrichten, wordt extra in het licht gesteld tijdens jaarlijkse intersyndicale forums, die streven naar **de ontwikkeling en uitwisseling van goede praktijken** tussen de ondernemingsafgevaardigden van de drie Brusselse vakbonden.

Werken aan diversiteit is een proces van lange adem. Via hun inzet op het terrein verbinden de vakbondsorganisaties zich ertoe een personeelsbeleid te verdedigen dat **van de verscheidenheid een meerwaarde maakt** en dat een duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling biedt voor iedereen.

Jongeren

Jongeren in het algemeen en in het bijzonder jongeren van vreemde origine, vormen **een kwetsbare groep** op de Brusselse arbeidsmarkt. Hun werkloosheidsgraad is **3 tot 4 maal hoger** dan die van hun leeftijdsgenoten. Het management, maar ook het geheel van aanwezige werknemers, hebben een zware verantwoordelijkheid om blijk te geven van welwillendheid ten opzichte van deze jongeren en er op toe te zien dat zij zich ondersteund voelen voor de inspanningen die hen – legitiem – gevraagd worden, in plaats van hen voortdurend te beoordelen of te stigmatiseren. Dit verhoogt hun kansen om door te zetten en te groeien in hun werk, in plaats van deze te verlaten.

Personnes d'origine étrangère

Plusieurs études ainsi que des pratiques discriminatoires d'entreprises mises en évidence par la presse, nous apprennent que les personnes d'origine étrangère connaissent plus de problèmes à participer à part entière au marché du travail. Beaucoup de cas de discrimination au travail sont difficiles à détecter et à prouver parce qu'il s'agit de discrimination subtile. Du reste, la discrimination a souvent déjà lieu **lors de la sélection**: les noms étrangers sont souvent repoussés d'avance des listes de candidats.

Travailleurs expérimentés

Les travailleurs expérimentés sont sous-représentés dans l'emploi, et sont également victimes des stéréotypes de certains employeurs : moins productifs, demandant des investissements en formation trop coûteux, voire inutiles. Transformer une fin de carrière en **un passage de relais**. Concilier les **connaissances pratiques** des anciens et théoriques des débutants. Autant de bonnes manières de relever le défi de **l'intergénérationnel**.

Personnes handicapées

Les statistiques de chômage montrent que les personnes handicapées sont 2 à 3 fois plus touchées par le chômage que l'ensemble des travailleurs. L'état de santé et **l'inadaptation de l'environnement du travailleur** est un frein à l'intégration des personnes handicapées par l'emploi. Leur permettre d'intégrer la vie active est un défi syndical.

Personnes « infra scolarisés »

Bruxelles compte une forte proportion de personnes peu qualifiées. Or, de plus en plus d'emplois dans la Capitale sont occupés par des personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Dans certains cas, ceci relève d'une véritable **surqualification à l'embauche**, au détriment des moins diplômés qui se retrouvent alors relé-

Personen van vreemde origine

Uit verschillende studies en ook enkele discriminerende praktijken van bedrijven die de pers haalden, blijkt dat het voor mensen van buitenlandse afkomst moeilijker is om volwaardig deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Veel gevallen van discriminatie op de werkvloer zijn echter moeilijk op te sporen en te bewijzen omdat ze zo **subtiel** gebeuren. Bovendien vindt de discriminatie dikwijls al **bij de selectie** plaats: buitenlandse namen worden maar al te vaak op voorhand geweerd van de sollicitantenlijst.

Ervaren werknemers

Ervaren werknemers zijn ondervertegenwoordigd in de tewerkstelling en ze zijn ook het slachtoffer van stereotypering door bepaalde werkgevers: ze zouden minder productief zijn, te dure en zelfs overbodige investeringen in bijscholing vergen. Toch zijn er doeltreffende manieren om de uitdaging van **intergenerationeel** werken aan te gaan: een loopbaaneinde omvormen tot **opleiding van de opvolger**, de praktische kennis van de ouderen verenigen met de theoretische kennis van de jongere werknemers.

Personen met een handicap

De werkloosheidsstatistieken tonen aan dat personen met een handicap 2 tot 3 keer meer geraakt zijn door werkloosheid dan alle andere werknemers. De gezondheidstoestand en het feit dat de **werkomgeving niet aangepast is aan de werknemer**, remmen de integratie van personen met een handicap via tewerkstelling. Hen de kans geven om deel uit te maken van het actieve leven vormt een syndicale uitdaging.

Laaggeschoolde personen

Brussel telt naar verhouding een hoog aantal laaggeschoolde personen. Maar steeds meer arbeidsplaatsen in de hoofdstad worden bezet door personen met een diploma van het hoger