

CELLULE

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



CELLULE LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS

BRISER LA GLACE

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023

AU S.P.W. WALLONIE

DG06

Avec le soutien de
la



Wallonie

Table des matières

Partie 1 : respect des engagements du plan d'actions 2023

Visibilité et communication.....	4
Davantage de prévention dans les entreprises.....	6
GT Lutte contre les LGBTQIphobies au travail, suivi de la campagne et nouveaux enjeux.	8
Les formations et la réalisation d'outils pédagogiques.....	9
La collaboration avec la CSC et le FOREM dans le cadre des cellules de reconversion et du projet « Coup de Boost »	11
Lutte contre les LGBTQIphobies : accompagnement du projet des jeunes du Conseil Communal des Jeunes de Chatelet	13
Participation à l'Atelier Santé.....	15
Autres réunions (hors réunions dans le cadre des signalements pour discrimination).....	16
Démarches effectuées dans le cadre d'un travail universitaire pour la rédaction d'un mémoire	17
Participation à des séminaires, colloques ou formations	17
Formation CAL	18
Formation POPEX.....	18

Partie 2 : Traitement des signalements pour discrimination

Introduction.....	19
Situations traitées en 2023.....	20
Généralités	20
Champ d'application et critères	20
Détails des signalements en fonction des différentes phases de la relation de travail	25
Dossiers 2023 traités en collaboration avec Unia, IEFH ou AVIQ.....	28
Tableau résumé de l'état d'avancement des 161 situations traitées par la CLCD en 2023	28
Suivi de dossiers des années précédentes (2021 et 2022) non comptabilisés dans les tableaux 2023 ci-dessus).....	29
Contacts dans le cadre du traitement des signalements	30
Evolution des signalements des 4 dernières années	34
Conclusions au sujet des situations traitées en 2023	36
Résumé des principaux motifs année par année	36
Critère par critère	36
L'état de santé	36
Handicap.....	37
Critères raciaux.....	37
Sexe	37

Conviction syndicale	38
Convictions religieuses ou philosophiques.....	38
Âge.....	38
ANNEXES.....	39
1. Tableau relevé des signalements 2023	39
2. Protocole de collaboration avec UNIA	39
3. Plan d'actions 2024	39

Partie 1 : respect des engagements du plan d'actions 2023

Visibilité et communication

Dans la poursuite des actions entamées depuis 2020, nous avons continué à alimenter notre site Internet et à le promouvoir le plus largement possible. Nous avons ajouté quelques visuels à la campagne « Alarme discrimination ».

Nous avons également réalisé de nouveaux autocollants, avec un QR code renvoyant vers notre site Internet et des goodies visant à démultiplier notre visibilité : des bracelets tout public, en particulier à distribuer à la Pride et lors de nos animations autour de la déconstruction des LGBTQIphobies et des necklaces, pour les délégués d'entreprise.

Dès que possible, nous participons à des événements publics, nous permettant de promouvoir nos services au-delà de la sphère syndicale : Pride Bruxelles, 1^{er} mai de Liège, Fête de l'Amour à Charleroi...



"Je ne veux pas de travailleurs trop typés parce que ça fait peur aux clients."

"Jamais je n'engagerai un Noir, ils ne sont pas sérieux."

"UNE ROUMAINE DANS MES BUREAUX. C'EST JUSTE BIEN POUR Y FAIRE LE MÉNAGE"

"Voilà encore le "syndrome méditerranéen", ils viennent avec toute leur famille et ils se plaignent toujours plus que les autres, ceux-là je les laisse attendre."

...

Ce n'est pas une opinion, c'est de la **Discrimination!**

Quand on partage le même destin, les mêmes risques et les mêmes galères, que votre sécurité dépend des uns et des autres, savoir d'où l'on vient a finalement peu d'importance...



- 12,8 % de la population en Belgique est né avec une nationalité étrangère, soit 1,5 millions d'habitants sur 11,6 millions.
- Ces « étrangers » sont plus souvent discriminés et occupent les emplois les plus précaires, particulièrement les personnes d'origine hors UE.
- Ces personnes sont les premières victimes du dumping social, ils sont importés/exportés par les entreprises.
- L'absence de réglementations européennes sociales permet de mettre en concurrence les travailleurs et tirer les conditions de travail vers le bas.
- Ce sont les employeurs qui profitent du dumping social pour remplacer les travailleurs belges par des travailleurs détachés exploités. Aucun travailleur ne trouve d'intérêt dans ce système injuste.

A la FGTB, on n'accepte pas le racisme, on se bat pour l'harmonisation vers le haut des droits économiques, politiques et sociaux.

L'impact positif de l'immigration est connu des politiques, les discours anti-immigration sont donc bien souvent volontairement mensonger. Ils servent à mettre la pression sur la sécurité sociale et détourner le regard pour renforcer les contrôles, durcir les conditions d'accès des allocations sociales et maintenir les salaires au plus bas.

Si vous constatez un comportement raciste, réagissez: Contactez votre délégation FGTB ou la CLCD via clcd@cepag.be ou www.clcd.info





Davantage de prévention dans les entreprises

Concrètement, nous proposons d'agir globalement au sein de l'entreprise en mettant en place un plan d'action visant une politique collective de lutte contre les discriminations. Cette politique peut être soit généraliste, soit viser plus particulièrement un ou plusieurs critères repris par la loi anti-discrimination (origine nationale ou ethnique, origine sociale, conviction syndicale, âge, genre, sexe, état de santé, handicap...).

Nous proposons :

- De réaliser, avec l'aide de la délégation et de leur Permanent.e syndical.e, un screening de l'entreprise avec un focus particulier sur les discriminations qu'ils souhaitent repérer et éviter ;
- D'établir le cadastre des forces et faiblesses de l'entreprise en matière d'embauche et d'accueil par exemple ;
- De réfléchir, avec la délégation et le/la Permanent.e, aux façons les plus efficaces de lutter contre les discriminations dans l'emploi et de promouvoir une embauche neutre, non-discriminatoire. Nous proposons un travail tant sur l'organisation formelle (conditions matérielles de recrutement et de travail, organisation du travail, règlement de travail...) qu'informelle (les valeurs, l'esprit, la collaboration, les modes de fonctionnement usuels...) ;
- D'activer si nécessaire nos leviers dans la réalisation concrète du plan d'actions (UNIA, IEFH, AVIQ...).
- D'assurer le suivi, à la demande des délégations et du/de la Permanent.e. En 2023, nous avons entamé la réalisation d'une Politique collective de réintégration des malades de longue durée et un

Plan de lutte contre les Discriminations à l’ALE de Namur. Nous faisons profiter l’ALE de Namur de notre expertise en matière de prévention et de la réintégration des malades de longue durée.

Ce projet lie à la fois politique anti-discrimination (sur le critère de l’état de santé et du handicap) et politique collective de réintégration. Nous disposons de l’expérience, des relais, d’une excellente connaissance des différentes législations concernées (Code du bien-être au travail, loi sur la réintégration des malades de longue durée, loi anti-discrimination de 2007) et sommes aptes à apporter un service tant individuel (curatif) que collectif (préventif).

En effet, en 2020, nous avons initié un groupe de travail avec l’AVIQ en vue de proposer des outils efficaces aux délégués et aux travailleurs malades dans le cadre de la loi sur la réintégration des malades de longue durée initiée par la Ministre De Block en 2017.

Nous proposons aux travailleurs malades de nous contacter dès lors qu’il leur est proposé un trajet de réintégration par la médecine du travail. Avec l’aide de la délégation s’il y en a une, nous activons nos contacts à l’AVIQ afin d’établir les possibilités d’aménagement, que nous proposerions à l’employeur. Si l’employeur refuse, notre dossier est bétonné pour que la FGTB lui intente un procès au tribunal du travail pour discrimination sur base de l’état de santé et/ou du handicap.

Notre objectif est bien entendu d’éviter les licenciements abusifs pour force majeure médicale car avec ce dispositif, dans la grande majorité des cas le travailleur perd le droit à des indemnités de préavis et à toute indemnité compensatoire.

Cependant, afin d’éviter ce genre de situation individuelle, nous prônons la mise en place d’une politique de réintégration collective dans les entreprises.

En effet, de nouveau, rien de tel que la prévention. C’est pourquoi, nous proposons aux délégations et à leur Permanent.e syndical.e un accompagnement dans l’élaboration de ce type de politique.

Nous pouvons, avec l’aide de l’AVIQ et de la médecine du travail :

- Réfléchir à un plan de prévention et à un dispositif qui évite l’envoi du travailleur malade vers un trajet de réintégration individuel :
- Réaliser le cadastre des postes de l’entreprise et des aptitudes nécessaires à chacun d’eux ;
- Proposer les aides publiques nécessaires aux aménagements, faire appel à des ergonomes pour étudier les différentes postures lors de l’exécution du travail par exemple...

Nous formons également les délégués à la législation et à la mise en place de politiques collectives de réintégration dans leur entreprise.

Activité	Lieu	Date	Participants
Mise en place PCR ALE Namur	Namur	06-04-23 26-06-23 27-11-23 01-12-23 12-12-23	L’ensemble du CPPT

GT Lutte contre les LGBTQIphobies au travail, suivi de la campagne et nouveaux enjeux.

Le groupe de travail est essentiel dans notre fonctionnement, il est le moteur des actions que nous envisageons selon le modèle de l'éducation permanente.

Il est à l'initiative de toutes nos campagnes, y compris celle initiée fin 2022 « Alarme discrimination » et qui a perduré en 2023.

Nous avons pris part à la Belgian Pride à Bruxelles et à toutes les initiatives du mouvement LGBTQI+ auxquelles nous avons été invités.

Nous nous sommes également associés au Collectif 8 mars dans le cadre de l'organisation de certains de ces événements et à la Plateforme 2103 contre le racisme.

Nous sommes de plus en plus sollicités par le réseau pour intervenir en tant qu'experts sur toutes ces questions.

Par ailleurs, nous avons entamé une toute nouvelle collaboration avec la MAC Liège sur la thématique du croisement des luttes.

Activité	Lieu	Date	Participants	
			Femmes	Hommes
Réunion de GT	Beez	16-02	10	9
Réunion de GT	Beez	18-04	7	8
GT+ Présentation et discussion autour du livre « L'homoparentalité, c'est quoi ? » avec l'auteur, Laurent MULLENS.	Beez	23-06	8	10
Réunion de GT	Beez	26-10	4	8
Réunion de GT	Liège	08-12	4	4
MAC Liège – préparation d'un événement commun	Liège	23-01	2	3
Ciné-débat organisé conjointement CLCD et MAC Liège autour du film <i>Pride</i>	Liège	01-03	9	19
Stand au Rainbow Village Belgian Pride	Bruxelles	20-05		
Stand au 1 ^{er} mai de Liège	Liège	01-05		
Stand à la Fête de l'Amour Charleroi	Charleroi	26-08		
Participation et prise de parole à la marche contre le racisme du 2103	Liège	19-03		
Rentrée associative des Grignoux Cameo	Namur	19-10		



Les formations et la réalisation d'outils pédagogiques

Nous continuons à délivrer les différentes formations proposées dans notre catalogue. Par ailleurs, notre offre de formation s'est encore étoffée et comprend désormais une formation de deux journées complètes visant à outiller les délégué.e.s contre la propagation des idées et actes d'extrêmes droite dans leur entreprise.

Concrètement, la Centrale générale FGTB nous a commandé 30 journées de formation à donner dans toutes les provinces wallonnes et à Bruxelles entre avril et juin 2023.

La Centrale générale de Namur nous a également commandé une formation de 5 journées spécifiquement destinée et adaptée au aide-ménagères de titres-services.

Nous sommes également intégrés de façon désormais pérenne à la formation de la FAR (Formation André renard) à Liège, ce qui nous permet de toucher chaque année, jusqu'à cinq groupes d'une quinzaine de délégués, sur les questions des LGBTQIphobies.

De plus, nous avons élaboré une nouvelle formation qui concerne l'âgisme.

Activité	Lieu	Date	Participants		
			Femmes	Hommes	Total
Préparation formation lutte contre les discriminations et extrême droite- CLCD	Beez	20-01			
Formation des formateurs CG – lutte contre les discriminations et extrême droite	La Louvière	07-02	2	4	6
Formation CG Mons	Tournai	06-03	3	11	14
Formation CG Mons	Tournai	07-03	3	11	14
Formation CG Wapi	Tournai	08-03	4	11	15
Formation CG Wapi	Tournai	09-03	4	12	16
Formation CG BW	Nivelles	13-03	7	12	19
Formation CG BW	Nivelles	14-03	7	12	19
Formation CG Wapi	Tournai	24-04	3	9	12
Formation CG Wapi	Tournai	25-04	3	9	12
Formation CG Namur et Lxbg	Libramont	26-04	4	9	13
Formation CG Namur et Lxbg		27-04	4	9	13
Formation CG Charleroi	Charleroi	30-05	5	9	14
Formation CG Charleroi	Charleroi	31-05	5	9	14
Formation CG Verviers	Verviers	01-06	3	12	15
Formation CG Verviers	Verviers	02-06	3	12	15
Formation CG Centre	Jolimont	12-06	5	13	18
Formation CG Centre	Jolimont	13-06	5	13	18
Formation CG Bxl	Bxl	12-06	2	6	8
Formation CG Bxl	Bxl	13-06	2	8	10
Formation donnée aux permanents SETCa Liège	Liège	09-01	2	5	7
Présentation de l'enquête : « UN AUTRE REGARD SUR LES FONCTIONS CRITIQUES ET MÉTIERS EN PÉNURIE »	Retinnes Liège	16-01	1	10	11
Formation donnée aux délégués la CGSP ACOD	Bruxelles	23-03			90
Formation donnée aux délégués SETCA Mons	Mons	19-04			85

Formation CG Titres-services	Namur	20-02	5	0	5
Formation CG Titres-services	Namur	20-03	5	0	5
Formation CG Titres-services	Namur	17-04	4	0	4
FAR formation discri	Liège	14-03	2	4	6
FAR formation LGBTQIA+	Liège	14-03	2	4	6
FAR formation Discri	Liège	22-03	2	12	14
FAR formation LGBTQIA+	Liège	22-03	2	12	14
Mado MEG Ecole Saint Joseph	Namur	07-04			32
Mado MEG Ecole Sainte Ursule	Namur	07-04			35
Formation au groupe Citéa	Beez	25-05	1	3	4
AS des CR	Namur	02-10	0	4	4
Mado Ecole IATA	Namur	06-10			45
Mado Ecole Sainte Ursule	Namur	06-10			38
Formation Penser et agir	Bruxelles	03-04	3	3	6
Formation Penser et agir	Liège	22-09	7	5	12
Formation Penser et agir	Charleroi	27-09	3	8	11
Conférence formation délivrée au CAL Luxembourg sur l'âgisme	Marche	15-11			70
Formation complotisme au bureau des Femmes du BW	Nivelles	17-11	6	0	6
TOTAL					763

La collaboration avec la CSC et le FOREM dans le cadre des cellules de reconversion et du projet « Coup de Boost »

Ce projet fonctionne maintenant depuis quelques années et les cellules « Coup de Boost » se sont désormais étendues dans toutes les provinces wallonnes.

Notre objectif au sein de ces cellules est de sensibiliser, informer et outiller les travailleurs qui envisagent ou ré-envisagent un autre avenir professionnel, sur les difficultés supplémentaires que

peuvent constituer les discriminations à l'embauche. En ce qui concerne « Coup de Boost », il s'agit de mener ces mêmes démarches auprès de jeunes qui ne sont ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation.

Nous profiterons de la bonne collaboration que nous avons avec les coordinateurs des cellules de reconversion pour systématiser le fait que chaque participant reçoive, en début de parcours, une fiche lui permettant de signaler tout comportement discriminatoire à son égard lors de sa recherche d'emploi et/ou lors d'une demande de formation. Le travailleur accompagné aura le choix, soit de se limiter au témoignage, soit d'aller plus loin dans la constitution d'un dossier à l'aide de la CLCD et, si nécessaire, d'envisager des poursuites.

Date (2023)	Lieux	AM ou PM	Participants		total	Cellule
			H	F		
24-01	Namur	AM	2	7	9	Le Furet/Actissia/Blanchisserie Résimont/Meuse et Sambre
1-02	Liège	AM	13	1	14	TNT
		PM	20	0	20	
15-02		AM	16	2	18	
		PM	14	1	15	
15-02	Liège	AM	11	1	12	
		PM	15	3	18	
08-02	Liège	AM	8	5	13	Coup de Boost
08-02	Liège	PM	8	5	13	Coup de Boost
10-02	Luxembourg		3	2	5	Coup de Boost
29-03	Tournai		4	4	8	Coup de Boost
19-06	Verviers		8	4	12	Coup de Boost
30-06	Mons		9	7	16	Coup de Boost

19-07	Huy		6	0	6	Coup de Boost
24-08	Liège	AM	5	3	8	Coup de Boost
12-09	Liège	AM	3	7	10	Makro
		PM	4	5	9	
26-09	Liège	AM	4	2	6	Makro
17-10	Tournai		4	1	5	Coup de Boost
22-11	Charleroi	AM	6	12	18	Makro
18-12	Verviers		7	0	7	GXO
					242	

Lutte contre les LGBTQIphobies : accompagnement du projet des jeunes du Conseil Communal des Jeunes de Chatelet

Nous avons été sollicités afin d'informer et d'outiller les jeunes du CCJ de Châtelet dans le cadre d'un projet de visibilisation des personnes LGBTQIA+ dans leur commune.

Nous les avons rencontrés à plusieurs reprises afin de les informer et les former sur la thématique mais également de préparer avec eux un projet concret dans leur commune.

Nous avons réalisé une petite capsule vidéo et nous sommes rendus à l'Administration communale afin de rencontrer le bourgmestre. Plusieurs drapeaux LGBTQIA+ ont été émis en bannière dans la ville.

Activité	Lieu	Date
Participation au CCJ de Chatelet		
	Chatelet	18-01
		12-04
		26-04



Participation à l'Atelier Santé

Pour rappel, l'Atelier Santé de la FGTB de Charleroi est un groupe de travail qui réunit le Forum social de Charleroi, la FGTB de Charleroi, des délégués syndicaux et l'ASBL C-Dast. Il s'est élargi ces dernières années en accueillant la mutualité Solidaris, un médecin traitant... Ce groupe de travail a pour but de faire évoluer, progresser, la santé au travail en partant de situations de terrain. La CLCD a rejoint l'Atelier Santé en décembre 2011 mais le travail de ce groupe a été initié en 2009.

Nos réunions de l'Atelier Santé ont été l'occasion de discuter des thématiques liées à la santé comme les malades de longue durée, le parcours de réintégration 2.0. La surveillance de la santé au travail continue à être traitée de manière régulière. Pour rappel, en 2022, le travail de l'Atelier Santé s'était déjà focalisé sur la surveillance de la santé et les problèmes qui se présentent sur le terrain, dans différents secteurs d'activité depuis la modification de cette législation en 2019. Pour approfondir le sujet, une recherche-action va être initiée à ce sujet avec des entreprises de service industriel ainsi que de l'HORECA.

Comme auparavant, la journée mondiale santé et sécurité au travail du 28 avril a été organisée à Marcinelle, dans les locaux du Bois du Cazier. Un sondage sur la pénibilité au travail à destination des délégués d'entreprises a été distribué et complété sur place.

Comme les années précédentes, les réunions proches du 28 avril permettent d'organiser la journée mondiale santé et sécurité au travail. Différentes thématiques ont été abordées lors de cette journée. La première était la réforme des pensions en Belgique, en France et son impact sur la santé des travailleurs avec l'allongement des carrières. Ce premier thème, a été développé par un responsable de la CGT.

La deuxième thématique était le rôle du syndicat dans la santé au travail concernant la surveillance médicale. Ce sont les délégués de Fabricom qui ont témoigné des difficultés auxquelles doivent faire face les travailleurs d'une entreprise de la sous-traitance. Ensuite, la parole a été donnée à des inspectrices du bien-être au travail.

Les personnes de terrain, les délégués et déléguées, ont pu faire part de leur vécu d'entreprise mais également pu poser des questions sur les 2 thématiques présentées.

Date(s)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Partenaire(s)
27 janvier	Charleroi	1	Réunion Atelier Santé	Atelier Santé
10 février		1	Réunion Atelier Santé	
14 avril		1		
28 avril	Marcinelle	1	Journée santé sécurité	
26 mai	Charleroi	1	Réunion Atelier Santé	
6 octobre				
15 décembre				

Autres réunions (hors réunions dans le cadre des signalements pour discrimination)

Sujet	Lieu	Date(s)
Réunion d'équipe	Namur	23-02 17-03 27-03 29-06 10-07 11-10 25-10 13-12
Réunion évaluation protocole collaboration FGTB-Unia	visio	07-11
Réunion de coordination CEPAG	Namur	11-01 12-01 14-02 24-05 01-06 29-06 24-10 22-12
Réunion CLCD + RISE + CODDI		20-12
Réunion RGPD	Namur	31-03 18-10 27-11
Réunion de préparation à la MADO	Namur	27-01

Démarches effectuées dans le cadre d'un travail universitaire pour la rédaction d'un mémoire

Comme expliqué les années précédentes, nous sommes reconnus comme un acteur important au niveau des discriminations vu l'expérience acquise et le fait que notre action est connue et reconnue dans le monde syndical, associatif et universitaire depuis un certain nombre d'années.

Date (2023)	Lieu	Intervenant CLCD	Partenaire
Entretien avec une étudiante en master concernant les convictions religieuses et philosophiques			Université de Bruxelles
20 avril AM	visio	1	

Participation à des séminaires, colloques ou formations

Date(s) (2023)	Lieu(x)	Participant(s) de l'équipe CLCD	Thème(s)	Partenaire(s)
29-03	Namur	1	8 mars ! Oui mais ... après ?	CEPAG
05-06	Visio	1	Nouvelle législation protection contre représailles harcèlement moral, sexuel ou violence au travail	SPF emploi
13-10	Bxl	3	Atelier1 : Actions positives et prévention Atelier 2 : les effets discriminatoires de la digitalisation Atelier3 : nouvelle législation	Unia
30-11	Beez	1	Pas de sexisme ici !	CEPAG
9, 16 et 24-11	Namur	3	Diversité conditionnelle au travail en Belgique francophone	CAL

11-10 au 12-12	Liège	1	Populisme et extrémisme en Europe	ULiège & HELMO
-------------------	-------	---	--------------------------------------	----------------

Formation CAL

Le défi que pose la gestion de la diversité des convictions philosophiques et religieuses est de plus en plus présent dans les organisations privées comme publiques. Cette question se pose de plus en plus pour les organisations syndicales et plus particulièrement pour notre Cellule. Comprendre et gérer les enjeux de la diversité convictionnelle au travail ne va pas de soi. Chaque situation étant différente, il n'existe pas de réponse globale. Pour répondre à ce défi, il est donc nécessaire de développer des connaissances et outils qui permettent de mettre en place un cadre inclusif et de favoriser la prise en compte des différentes sensibilités philosophiques et religieuses.

Pour ces raisons, les 9, 16 et 24 novembre 2023, l'équipe a suivi une formation sur la *Diversité conditionnelle au travail en Belgique francophone* au Centre d'Action Laïque de Namur. Celle-ci était donnée par Émilie Bréban, anthropologue spécialisée en Diversité et Inclusion, avec la participation de Caroline Saëgesser (docteure en Histoire, chercheuse au Centre de recherche et d'information socio-politiques) ainsi que de Joelle Jablan (consultante et formatrice en diversité, équité et inclusion (DEI), enseignante en management de la diversité à Solvay Brussels School of Economics and Management). Ces trois jours de formation nous ont permis d'élargir nos perspectives et nos pratiques sur la diversité convictionnelle. Loin d'apporter une réponse définitive à la question, elle nous a justement donné les outils nécessaires à une réflexion collective et à la gestion concrète de cas-pratiques.

Formation POPEX

Depuis les années 1990, les partis d'extrême droite ont entamé une phase de dédramatisation. En adaptant leur discours, ces partis ont su attirer une part de plus en plus importante de l'électorat européen. En parallèle, les discours populistes prennent progressivement une place plus importante dans le champ politico-médiatique, à droite comme à gauche.

Pour permettre de partager des outils de compréhension de ces phénomènes et analyser de façon critique toutes ces problématiques, l'Université de Liège (ULiège) et la Haute Ecole Libre Mosane (HELMO), coordonné par le Professeur Jérôme Jamin et le Docteur en Science Politique François Debras, ont dès lors organisé un certificat « Populisme et extrémisme en Europe ».

Une formation que nous avons suivie du 11 octobre 2023, les mardis (sauf fériés et vacances scolaires) de 13h à 18h, jusqu'au 9 avril 2024.

Partie 2 : Traitement des signalements pour discrimination

Introduction

Dans ce chapitre, nous relatons le travail réalisé au départ des signalements individuels que nous recevons en grande partie par le « Point de contact Discrimination ». Les travailleuses et travailleurs qui pensent être victime d'une discrimination à l'embauche ou dans l'emploi (à l'exception d'un cas collectif) ont la possibilité de décrire les situations problématiques en complétant un formulaire sur le site de la FGTB fédérale.

Dans ce cadre, la Cellule a essentiellement un rôle de soutien aux personnes victimes de discrimination et de conseil et d'appui aux centrales syndicales pour leur permettre de traiter au mieux les situations qui posent problème.

La CLCD, en principe, ne traite pas de manière directe les situations, c'est-à-dire qu'elle n'intervient pas auprès des employeurs, ni auprès d'autres autorités. Néanmoins, il nous arrive de plus en plus fréquemment d'être mandatés par les centrales professionnelles, par le biais de leur permanent ou service juridique, afin de constituer l'entièreté des dossiers et d'intervenir directement auprès de l'employeur concerné.

Le nombre de signalements ces dernières années a décuplé, certainement en raison de la publicité que nous réalisons autour de nos services et de la qualité de ces derniers. Le travail engendré par le traitement des situations individuelles est extrêmement variable d'une situation à l'autre. Toutes les situations nécessitent au minimum un contact avec la personne et une analyse pour déterminer le type de litige auquel on a affaire et la réponse à y apporter. Pour certaines situations, le traitement sera rapide, parce que la personne sera redirigée par exemple vers la centrale syndicale sans devoir faire des démarches approfondies. D'autres situations nécessitent par contre une prise en charge beaucoup plus conséquente : recherche d'informations, contacts répétés avec la victime, la centrale concernée et d'autres intervenants éventuels au fur et à mesure de l'évolution du dossier. De plus, la constitution de certains dossiers, la rédaction et l'envoi des mises en demeure dans le cadre de tentatives de négociation à l'amiable, le suivi de la réaction de l'employeur avec, parfois, la nécessité de constituer le dossier pour un avocat en vue de la défense au Tribunal du Travail, demande un travail très conséquent et un suivi durant plusieurs mois, voire plusieurs années.

Il faut aussi signaler que dans ce cadre, la cellule travaille avec Unia et l'IEFH. En effet, la FGTB a signé un protocole de collaboration avec ces 2 institutions. Cette coopération permet de se renforcer mutuellement dans des dossiers plus épineux, elle offre aussi la possibilité d'une tentative de conciliation, négociation à l'amiable, privilégiée à l'action en justice, qui peut parfois être longue, couteuse et fastidieuse. Il est à noter que dans le cadre de ce protocole de collaboration, les dossiers ouverts au nom d'affiliés FGTB sont pris en charge par cette dernière et donc par la CLCD. Unia n'intervient qu'à titre subsidiaire dans ces dossiers.

Cette année, nous avons également eu recours aux services de l'AVIQ dans certains dossiers concernant des aménagements raisonnables.

Situations traitées en 2023

Généralités

Nous avons calculé le nombre d'hommes et de femmes sur les dossiers individuels, cela concerne 89 hommes (56%) et 71 femmes (44%). Nous avons également reçu cette année un signalement collectif.

Au total pour l'année 2023, nous avons reçu **161 signalements**.

Champ d'application et critères

Les 161 cas peuvent être répertoriés de la manière suivante :

TABLEAU 1

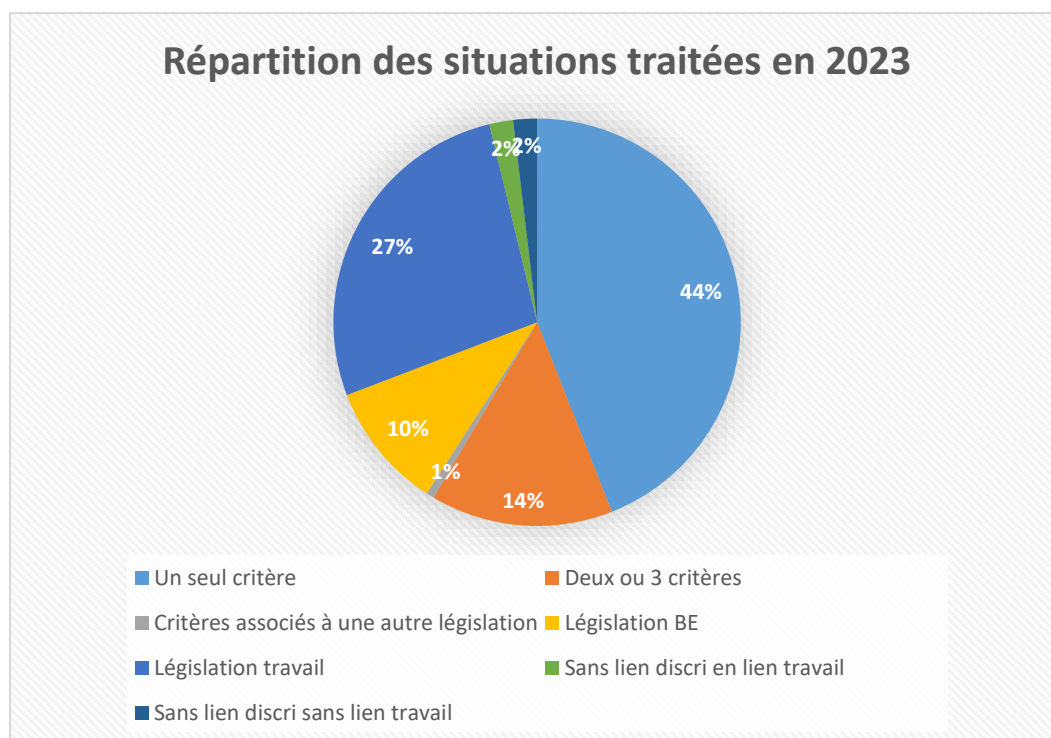
	Nombre de situations
Embauche	12
Conditions de travail discriminatoires ou problématiques	79
Conditions de travail discriminatoires ou problématiques avec menace de licenciement ou qui conduisent à un licenciement	9
Licenciement, rupture de contrat, non renouvellement de CDD ou démission	43
Dénonciation d'une situation problématique sans lien avec des critères en lien avec le travail	5
Formation, mise en situation professionnelle ou stage d'insertion	3
Signalement et/ou demande de renseignement vagues sans réponse à la demande de clarification	2
Problème dans l'obtention d'allocations de chômage, avec ce service de paiement ou problème avec SPF pension	4
Travailleur malade de longue durée	4
Total	161

Les 161 situations peuvent aussi être illustrées comme suit :

TABLEAU 2

	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	70
Situations dans lesquelles 2 ou 3 critères protégés sont en cause	23
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause associés avec des infractions à la législation du travail	1
Situations qui relèvent de la législation bien-être au travail	16
	110
<i>Situations qui relèvent d'infractions liées à la législation du travail</i>	43
<i>Situations sans lien avec les discriminations en lien avec le travail</i>	3
<i>Situations sans lien avec les discriminations sans lien avec le travail</i>	3
<i>Situations inclassables vu le manque d'information</i>	2
Total	161

Voici ce que donne cette répartition sous forme de graphique :



Ci-dessous figure le nombre de critères protégés relevés de manière globale dans les signalements en 2023.

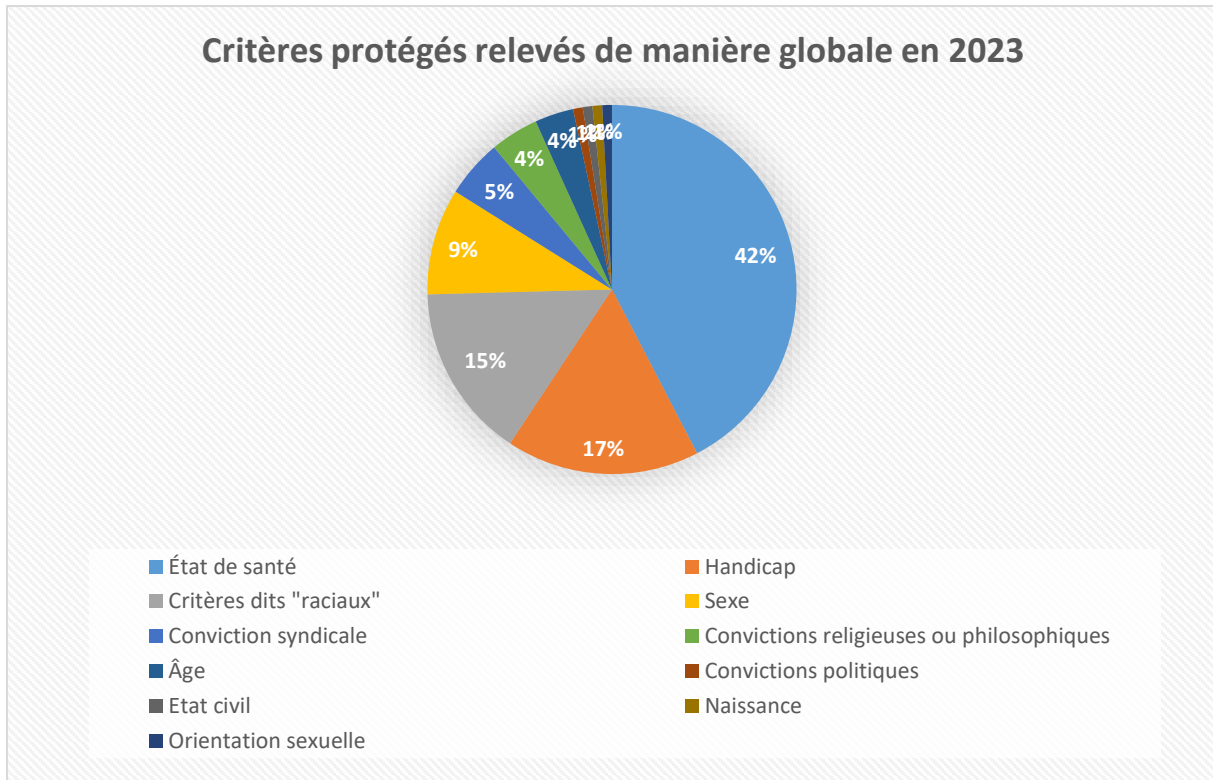
TABLEAU 3

Critères protégés	
État de santé	50
Handicap	20
Origine nationale ou ethnique	16
Sexe/genre	11
Conviction syndicale	6
Convictions religieuses ou philosophiques	5
Âge	4
Couleur de peau	1
Nationalité	1
Naissance	1
Orientation sexuelle	1
Convictions politiques	1
Etat civil	1
Total	118

Le tableau ci-dessus dénombre les critères de discrimination rencontrés dans les différentes situations traitées. Ils sont classés par ordre décroissant en fonction de leur fréquence. Comme expliqué dans ce chapitre, une situation peut mettre en œuvre plusieurs critères et donc être comptabilisés à plusieurs endroits dans ce tableau.

Voici, représenté sous forme de graphique, le nombre de critères protégés relevés de manière globale dans les signalements en 2023.

Critères protégés relevés de manière globale en 2023



Nous avons comptabilisé 16 cas d’infraction à la législation bien-être au travail.

TABLEAU 4

Législation bien-être au travail	Nombre de situations
Harcèlement moral	9
Non-respect de la législation bien-être au travail avec risques physiques et/ou psychiques	7
Total	16

Dans le tableau ci-dessous, nous analysons le harcèlement discriminatoire, les cas recensés sont au nombre de 7 :

TABLEAU 5

Harcèlement discriminatoire	
Situations dans lesquelles un seul critère protégé est en cause	Nombre de situations

État de santé (2), handicap (1) et origine nationale ou ethnique (1)	4
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause	Nombre de situations
Origine nationale ou ethnique et convictions religieuses ou philosophiques (2), origine nationale ou ethnique et état de santé (1)	3

Nous pouvons remarquer que le harcèlement moral, le harcèlement discriminatoire reviennent d'année en année. Nous retrouvons en plus cette année un certain nombre de mauvaises conditions de travail, par défaut de prévention, pouvant entraîner des problèmes psychiques et/ou physiques.

Ci-dessous, nous retrouvons **un questionnaire concernant un stage d'insertion** mais sans lien avec un critère

TABLEAU 6

	Nombre de situations
Stage d'insertion	1

Ci-contre, nous avons 2 refus d'aménagements raisonnables lors d'une mise en situation professionnelle et lors d'une formation

	Nombre de situations
Mise en situation professionnelle et formation	2
Critère protégé	Nombre de situations
Handicap	2

4 personnes **malades de longue durée** avec contrat de travail qui soit voudraient contester la décision d'un médecin expert, soit du médecin du travail ou que l'employeur voudrait pousser à la démission

TABLEAU 7

	Nombre de situations
Travailleur malade de longue durée	4

Critère protégé	Nombre de situations
Etat de santé	2
Etat de santé et handicap	1
Etat de santé et origine nationale ou ethnique	1

On retrouve 48 cas qui n'ont pas trait à la législation anti discrimination ou bien-être au travail

TABLEAU 8

Autres critères non couverts par la législation anti discrimination ou bien-être au travail	Nombre de situations
Infraction à la législation du travail	43
Problème dans l'obtention d'allocations de chômage, avec ce service de paiement ou problème avec SPF pension	3
Signalement et/ou demande de renseignement vagues sans réponse à la demande de clarification	2
Total	48

Détails des signalements en fonction des différentes phases de la relation de travail

Embauche

Sur les 161 signalements reçus au total, nous avons relevé 12 **situations** qui concernent plus particulièrement **l'embauche**

TABLEAU 9

Embauche	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	9
Convictions politiques	1
Convictions religieuses ou philosophiques	1
Etat de santé	1
Handicap	1
Orientation sexuelle	1

Origine nationale ou ethnique	1
Sexe	3
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause	1
Etat de santé et handicap	1
Autres situations sans lien avec des critères	2
Non-respect de la CCT 38	2
Total	12

Conditions de travail

Nous avons aussi recensé 88 situations qui relatent **des conditions de travail discriminatoires ou problématiques** qui s'accompagnent pour 5 cas de menaces de licenciement ou qui peuvent conduire pour 4 cas au licenciement.

TABLEAU 10

Conditions de travail discriminatoires ou problématiques	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	37
Etat de santé (15), conviction syndicale (6), origine nationale ou ethnique (6), sexe (4), handicap (3), âge (1), état civil (1) et nationalité (1)	
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause	12
Etat de santé et handicap (7), origine nationale ou ethnique et convictions religieuses ou philosophiques (2), âge et sexe (1), origine nationale ou ethnique et état de santé (1), sexe et couleur de peau (1)	
Situations qui relèvent de la législation bien-être au travail	16
Autre situation recouvrant différentes problématiques liées à un non-respect de législation du travail	23
Total	88

Fin du contrat de travail

Nous avons identifié 47 cas qui concernent **la fin du contrat de travail** dont 4 proviennent aussi des conditions de travail problématiques (tableau 10).

TABLEAU 11

Fin du contrat de travail	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	23
Etat de santé (14), origine nationale ou ethnique (4), handicap (2), âge (1), état civil (1), convictions religieuses ou philosophiques (1)	
Situations dans lesquelles 2 ou 3 critères protégés sont en cause	8
Etat de santé et handicap et (4), état de santé et origine nationale ou ethnique (1), état de santé et naissance (1), sexe et état de santé (1), sexe et origine nationale ou ethnique et convictions religieuses ou philosophiques (1)	
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause associés avec des infractions à la législation du travail	1
Situations qui relèvent de la législation bien-être au travail	1
Autres situations recouvrant différentes problématiques liées à un non-respect d'une législation mais non couvertes par les législations antidiscrimination ou bien-être au travail	15
Total	48

Dossiers 2023 traités en collaboration avec Unia, IEFH ou AVIQ

Critères protégés	Nombre de situations		
	Traitées avec Unia	Traitées avec IEFH	Traitées avec AVIQ
1 critère			
Conviction syndicale	1		
Convictions religieuses ou philosophiques	1		
Etat de santé	2		
Handicap	2		
Origine nationale ou ethnique	3		
Handicap			
Sexe		1	

Parmi l'ensemble des cas décrits précédemment, nous désirons mettre en évidence les situations qui ont nécessité la coopération d'organismes publics compétents en matière de discrimination ou de handicap.

Pour l'année 2023, les dossiers en commun avec Unia sont au nombre de 9, nous avons fait appel une seule fois à l'IEFH pour une situation concernant le critère du sexe. Nous avons également contacté l'AVIQ pour un stagiaire en formation qui a rencontré un problème.

Tableau résumé de l'état d'avancement des 161 situations traitées par la CLCD en 2023

Etat d'avancement des signalements traités en 2023	Nombre de situations
Cas résolus	
Résolus par concertation	4
Résolus par information	26
Etat d'avancement des signalements traités en 2023	Nombre de situations
Cas clôturés	
Clôturés par absence de réponse de l'affilié ou par absence de volonté d'entamer des démarches	31

Clôturés par impossibilité d'entamer des démarches	15
Clôturés par manque de preuve	8
Etat d'avancement des signalements traités en 2023 Cas transférés et en cours de suivi	Nombre de situations
Transferts signalements vers permanent syndical et/ou service juridique	52
Transferts signalements vers Unia et IEFH	1
Transferts signalements vers responsable chômage	2
En cours en décembre 2023	22
Total	161

Suivi de dossiers des années précédentes (2021 et 2022) non comptabilisés dans les tableaux 2023 ci-dessus).

Cela représente 6 **dossiers** au total. Tous ces dossiers ont été traités avec le support des institutions publiques compétentes en fonction du critère de discrimination en jeu lorsque cela s'est avéré nécessaire.

5 de ces 6 situations mettent en œuvre un seul critère protégé par la loi du 10 mai 2007 et une en met 3.

Année du signalement	Critères protégés	Nombre de situations	Traitées avec Unia	Traitées avec IEFH
2021	Sexe	1		1
2022	Naissance	1		
	Handicap	2		
	Conviction syndicale	1		
	Sexe et état de santé et handicap	1	1	1

Nous revenons sur le suivi d'un dossier datant de 2018 qui concerne le critère de la nationalité, cette affaire a finalement été réglée, avec le concours d'un avocat, par une transaction qui a indemnisé le travailleur discriminé.

Quant aux dossiers 2019, Ce cas concerne le critère de la naissance. Pour rappel, le candidat a été discriminé à l'embauche parce que sa sœur travaille pour une entreprise concurrente. En première instance en octobre 2021, nous avons eu gain de cause mais l'employeur ayant fait appel de la décision, l'affaire a finalement été jugée en 2023 mais cette fois-ci en défaveur du travailleur.

Pour l'année 2021, nous avons 2 dossiers qui ont suivi leurs parcours juridiques. Cela concerne pour un cas le critère du sexe, l'affaire a été jugée en 2023 en première instance et malheureusement en défaveur de la travailleuse qui a fait appel de la décision. Pour le second cas, qui met en jeu le critère de la conviction syndicale, l'avocat a décidé de ne pas aller en justice car le dossier n'était pas suffisamment solide.

Concernant les dossiers 2022, ils sont au nombre de 5. Le dossier en lien avec le critère de la naissance a été analysé par le service juridique mais a finalement été clôturé en 2023 par manque de preuve. Pour un des cas qui concerne le critère du handicap, il a été repris en main par la permanente syndicale en charge du secteur d'activité et la déléguée de l'entreprise qui ont plusieurs problèmes du même ordre à régler dans cette entreprise.

2 autres dossiers 2022 pour lesquels la procédure juridique a suivi son cours et ils seront jugés dans le courant 2024, un concerne le critère de la conviction syndicale et l'autre le critère du handicap. Quant à la situation multicritère, le dossier a été clôturé par le permanent syndical.

Contacts dans le cadre du traitement des signalements

Date(s) (2023)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)
9 janvier PM	Beez	2	Rencontre travailleur pour suivi de dossier- refus d'aménagement raisonnable
13 février PM	Beez	2	Rencontre affilié-introduction d'un dossier-critère naissance, état de santé + infractions à la législation du travail
24 février AM	Namur	2	Rencontre permanent CG Namur concernant dossier -critère naissance, état de santé + infractions à la législation du travail
1 ^{er} mars AM	Namur	2	Dépôt de plainte à l'inspection du travail avec affilié et suivi de

			dossier-critère naissance, état de santé + infractions à la législation du travail
10 mars AM	Liège	2	Réunion avec permanente Horval Liège et affilié-suivi de dossier-refus d'aménagement raisonnable
5 avril AM	Beez	1	Réunion avec délégué SETCa Sel-discrimination sur base de la conviction syndicale
18 avril AM	visioconférence	2	Réunion avec des délégués d'entreprise concernant critère état de santé et utilisation du Facteur Bradford
19 avril AM	Liège	1	Réunion avec avocat mandaté par ODS et SETCa Liège pour la défense des délégués-critère conviction syndicale
12 mai AM	Namur	1	Rencontre permanent CG Namur avec l'affilié pour suivi et transfert dossier à l'ODS -critère naissance, état de santé + infractions à la législation du travail
23 mai AM	Beez	1	Réunion avec délégué SETCa Sel-discrimination sur base de la conviction syndicale
8 juin AM	Beez	1	Réunion avec 2 autres délégués SETCa Sel-discrimination sur base de la conviction syndicale
9 juin AM	Beez	2	Rencontre affiliée-introduction dossier-critères état de santé + conviction syndicale
14 juin AM	Beez	1	Rencontre affiliée-introduction dossier-critère sexe

15 juin AM	Beez	1	Réunion avec un délégué SETCa Sel-suivi de dossier-critère conviction syndicale
16 juin AM	Beez	1	Réunion avec des délégués SETCa Sel-suivi de dossier-critère conviction syndicale
26 juin AM	Beez	2	Rencontre affilié-introduction dossier-critères état de santé et origine nationale ou ethnique
3 juillet AM	Beez	1	Rencontre permanente métal + affiliés-introduction dossier collectif-sexe + couleur de peau
18 juillet AM	Mons	2	Rencontre permanent SETCa Mons pour suivi de dossier- critères état de santé + conviction syndicale
5 septembre PM	Beez	2	Rencontre affiliée pour suivi de dossier-critères état de santé + conviction syndicale
15 septembre AM	Beez	1	Rencontre affilié pour analyse dossier-critères état de santé et handicap
21 septembre PM	Namur	1	Rencontre avocat avec affilié- critère naissance, état de santé + infractions à la législation du travail
9 octobre AM	Beez	2	Rencontre permanent SETCa Namur pour mutualiser les 5 dossiers ouverts sur 2 régions (Charleroi et Namur) pour une même entreprise dont siège social est situé à Namur-critère principal état de santé
27 octobre AM	Liège	2	Réunion avec un délégué d'entreprise et la permanente Horval Liège-critère état de santé

7 novembre PM	Liège	1	Tribunal Liège pour délégation SETCa Sel-critère conviction syndicale
20 novembre AM	Beez	2	Rencontre affilié-introduction d'un dossier-critères dits raciaux
23 novembre PM	Beez	2	Rencontre affiliée-introduction d'un dossier harcèlement
5 décembre PM	Beez	1	Réunion avec délégué SETCa Sel-suivi de dossier-critère conviction syndicale
6 décembre AM	visioconférence	1	Réunion avec permanent SETCa Liège, Unia et déléguée-critère conviction syndicale

Evolution des signalements des 4 dernières années

Comparaison des années 2020 à 2023 pour le tableau 1

	Nombre de situations			
	2020	2021	2022	2023
Embauche	10	12	9	12
Conditions de travail discriminatoires ou problématiques	32	31	45	84
Conditions de travail discriminatoires ou problématiques qui conduisent à un burn out ou au licenciement	4	5	6	4
Licenciement, fin de contrat intérim, non renouvellement de CDD	20	16	17	43
Dénonciation d'une situation problématique en lien avec des critères sans lien avec le travail	2	1	3	0
Dénonciation d'une situation problématique sans lien avec des critères en lien avec le travail	0	3	3	5
Dénonciation d'une situation problématique sans lien avec des critères sans lien avec le travail ou demande de renseignement	1	1	1	0
Formation ou stage	1	2	1	3
Signalement et/ou demande de renseignement vagues sans réponse à la demande de clarification	0	3	1	2
Problème dans l'obtention d'allocations de chômage ou avec ce service de paiement ou autre problème de paiement prime, ...	5	1	9	4
Travailleur malade de longue durée	0	3	1	4
Expression d'un affilié mécontent	1	0	0	0
Total	76	78	96	161

Comparaison des années 2020 à 2023 pour le tableau 2

	Nombre de situations			
	2020	2021	2022	2023
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	26	29	42	70
Situations dans lesquelles 2 ou 3 critères protégés sont en cause	4	10	7	23
Situations dans lesquelles 1 ou 2 critères protégés sont en cause associés avec des infractions à la législation bien être et/ou la législation du travail et/ou législation vie privée	10	8	10	1
Situations qui relèvent de la législation bien-être au travail	4	10	3	16
Situations qui relèvent d'infractions liées à la législation du travail	25	15	20	43
Situations en lien avec les discriminations sans lien avec le travail	0	2	3	0
Situations sans lien avec les discriminations sans lien avec le travail	1	0	1	3
Situations sans lien avec les discrimination en lien avec le travail	4	0	9	1
Situations inclassables vu le manque d'information	0	3	1	2
Non-respect CCT 38	2	1	0	2
Total	76	78	96	161

Conclusions au sujet des situations traitées en 2023

Résumé des principaux motifs année par année

Pour 2023, nous avons obtenu par ordre décroissant, les pourcentages suivants : état de santé 42%, handicap 17%, les critères dits « raciaux » (couleur de peau, origine nationale ou ethnique et nationalité) 15%, le sexe 9%, conviction syndicale 5%, convictions religieuses ou philosophiques 4%, âge 4% et les critères qui restent convictions politiques, état civil, naissance et orientation sexuelle 1% chacun.

Pour 2022, nous avons obtenu le classement suivant par ordre décroissant pour les principaux motifs de discrimination : l'état de santé 28%, le handicap 19%, les critères dits « raciaux » (origine nationale ou ethnique et nationalité) et le sexe 17%, caractéristique physique 5%, âge et langue 3% et les derniers critères (la conviction syndicale, les convictions religieuses ou philosophiques, la naissance et l'orientation sexuelle) 2%

Pour 2021, les principaux motifs de discrimination par ordre décroissant étaient : l'état de santé actuel ou futur 24 %, les critères dits « raciaux » (origine nationale ou ethnique, couleur de peau et nationalité) 20 %, le sexe 17 %, le handicap 12 %, l'âge 9 % et la caractéristique physique 5 %, la conviction syndicale, les convictions religieuses et philosophiques, la fortune 3% et pour terminer la langue et la naissance à hauteur de 2%.

Critère par critère

L'état de santé

Cette année encore, le critère **état de santé**, est celui qui revient en tête des signalements. Sur le terrain, nous observons que dès que des travailleurs qui ont des problèmes de santé demandent un aménagement de leur horaire, de travailler en mi-temps médical, ... ils sont surchargés de travail, mis sous pression pour les pousser à la démission ou ils sont licenciés. Pour certains employeurs, aucun aménagement n'est jamais possible alors qu'il existe des solutions qui peuvent être mises en place. Les travailleurs n'ont plus le droit de tomber malade, ils sont rapidement menacés de licenciement et bien souvent cette menace est mise à exécution en effet certains travailleurs sont licenciés pour quelques jours de maladie, pour d'autres c'est leur contrat CDD qui n'est pas renouvelé.

Ne serait-il pas plus judicieux pour les employeurs de tout mettre en œuvre pour que les travailleurs et travailleuses qui sont à l'emploi travaillent dans de bonnes conditions physiques et mentales évitant ainsi qu'ils viennent grossir les rangs des travailleurs et travailleuses malades de longue durée.

Handicap

Les signalements que nous recevons en lien avec le critère du **handicap** concernent principalement l'emploi mais cette année, nous avons reçu deux refus d'aménagements raisonnables lors d'une mise en situation professionnelle et d'une formation ainsi qu'un à l'embauche.

Certains employeurs engagent des personnes présentant un handicap mais ne leur aménagent ni le temps de travail ni les conditions de travail alors qu'il y a une obligation légale pour l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap aussi bien à l'embauche que dans l'emploi.

Les personnes malades de longue durée, les personnes ayant été victimes d'un accident ne réintègrent que rarement leur emploi, les employeurs préférant les licencier au lieu de mettre en place un aménagement raisonnable.

Critères raciaux

Depuis la création de notre cellule, **les critères « raciaux »** sont aussi une constante que nous retrouvons d'années en années dans les premières places et cette année comme l'année dernière nous les retrouvons à la troisième place.

La normalisation de la discrimination systémique, envers les personnes étrangères et/ou Belges d'origine étrangère, en Belgique et y compris en Wallonie amène certaines personnes à penser que tout peut se dire, tout peut se faire même sur le lieu de travail.

Des travailleuses et des travailleurs sont victimes de harcèlement discriminatoire par des collègues. La parole raciste se libère de plus en plus en prétextant que ce sont des blagues. Des inscriptions racistes sont également affichées sur des tableaux ou sur des casiers dans les entreprises. Dans une autre entreprise, ce sont des attitudes et mises en scènes racistes qui sont présentes sur le lieu de travail.

La banalisation de tous ces phénomènes fait courir un grave danger à notre société toute entière. On observe une radicalisation des positionnements. L'acceptation du mauvais traitement réservé à certains à cause de leur couleur de peau, d'une origine ou d'une nationalité différentes aujourd'hui ne met personne à l'abri d'une dérive beaucoup plus grave demain. Nous devons continuer à apporter une attention toute particulière à tout cela sous peine de passer à côté d'une partie importante de notre travail de sensibilisation, de formation, de dénonciation et de revendication.

Sexe

La discrimination liée **au sexe** occupe la 4^{ème} place cette année. Certaines personnes n'évoluent pas avec leur temps, elles restent figées avec des stéréotypes et des préjugés, c'est

ainsi qu'un employeur a refusé d'embaucher un travailleur avec une formation d'esthéticien. Des travailleuses engagées dans des métiers dits masculins comme agent de sécurité ou électricien.ne qui sont harcelées ainsi que victimes de propos et des remarques sexistes par des collègues.

Quant aux problèmes de discrimination en lien avec la maternité, ils sont récurrents.

Cela se matérialise par la modification des conditions de travail après le retour du congé de maternité et/ou du congé parental. Un autre employeur ira jusqu'à vouloir imposer à une travailleuse de reprendre le travail avant la fin de son congé de maternité.

Conviction syndicale

Quant au critère de la conviction syndicale, il concerne 4 délégués d'une même école qui ont subi pendant des années du harcèlement discriminatoire à cause de leur mandat syndical et du travail qu'ils ont effectué en tant que délégué FGTB.

Convictions religieuses ou philosophiques

Concernant les convictions religieuses ou philosophiques, nous retrouvons principalement des problèmes liés à la religion musulmane (port du voile, prière). Parfois ce critère est également associé à l'origine nationale ou ethnique et dans un autre cas, de harcèlement discriminatoire, il est en plus associé au sexe.

Âge

Cette année, le critère de l'âge est exæquo avec les convictions religieuses ou philosophiques.

Contrairement à l'année dernière, nous retrouvons principalement le critère de l'âge dans les conditions de travail et le licenciement discriminatoires. Les travailleurs trop jeunes ne conviennent pas parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'expérience et que les attentes des employeurs sont démesurées quant au fait que les travailleurs doivent être directement opérationnels sans leur laisser le temps de se former à leur fonction. Une travailleuse d'âge mûr est harcelée et se voit poussée à la démission à 2 ans de la retraite.

ANNEXES

1. Tableau relevé des signalements 2023
2. Protocole de collaboration avec UNIA
3. Plan d'actions 2024