

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme



Loi anti-discrimination du 25 février 2003



■ *Dans le cadre de l'emploi:*

- accès à une procédure judiciaire civile

- intervention possible de l'inspection du travail

- possibilités de médiation/conciliation

Constats



- *Loi anti-discrimination: relativement peu de plaintes formelles déposées au Centre concernant l'emploi*
- *Les plaintes concernent essentiellement le recrutement, le licenciement et l'absence d'aménagements raisonnables*
- *Peu de plaintes formelles sur base de la loi anti-discrimination déposées directement devant les tribunaux ou à l'inspection sociale*

Politique du Centre



- ***Angle d 'approche:***
 - ***qui ne repose pas sur le concept de culpabilité***
 - ***qui propose un modèle préventif et curatif car:***
 - ***beaucoup de discriminations sont non intentionnelles voire inconscientes, il y a lieu de poser d 'abord les bonnes questions***

la priorité est donnée à la médiation et à la prévention

des mesures structurelles sont envisageables dans certaines situations

Implication de tous les acteurs: ex: syndicats

Information systématique (formations)



Analyse de deux
situations
concrètes

Handicap



- ***Situation de départ:***
 - ***Dame malvoyante: employée depuis 14 ans dans la même entreprise (secteur public)***
 - ***Restructuration: affectation à un nouvel emploi: travail indéterminé (accueil, téléphone, classement...), absence d'explication, isolement, harcèlement, non prise en compte de son handicap...***



- ***Plainte au Centre pour l'égalité des chances***


- *Harcèlement sur base du handicap*

- *Absence d'aménagements raisonnables*

- ***Pas d'issue judiciaire***

- ***Médiation/conciliation:***


- *Centre/ conseiller en prévention/responsable du personnel/responsable de département/intéressée*


- 
- ***Conscientisation au problème:
harcèlement/absence d'AR***
 - ***Informations par le CECLR (chien
guide...)***
 - ***Mesures adoptées par l'entreprise:
affectation a un emploi adapté + présence de son
chien guide + guidance personnelle =
aménagement raisonnable***

Conviction religieuse ou philosophique

■ *Situation de départ:*

- *Dame employée dans un hôpital catholique: ouvrière sous contrat depuis 5 ans*
- *Porte le voile depuis son engagement*
- *Retour au travail après un congé: R.O.I modifié /interdiction du port du voile: raisons d'hygiène*

- 
- ***Plainte au Centre pour l'égalité des chances / syndicat:***
 - ***menaces de licenciement si non respect du R.O.I. = discrimination sur base des convictions religieuses***
 - ***Entreprise de tendance?***
 - ***Médiation/conciliation:***
 - ***Centre/syndicat /direction hôpital/intéressée***

- 
- ***Mesure structurelle adoptée par l'entreprise:***
 - ***autorisation du port d'une coiffe avec le sigle de l'hôpital***