



## SCREENING INTERNE<sup>1</sup>

### *Critères de discrimination liés au racisme<sup>2</sup>*

#### ÉTAT DES LIEUX GÉNÉRAL AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION

- Quelle est la proportion de personnes racisées<sup>3</sup> au sein de l'équipe dirigeante de votre organisation ? de ses travailleur.euse.s ? de ses militant.e.s ?
- Y a-t-il des services au sein de votre organisation composés majoritairement de travailleur.euse.s racisé.e.s ou non racisé.e.s ? Si oui, lesquels ?
- Quelle est la composition du public avec lequel vous travaillez ? Selon les secteurs ? Développez sauf si c'est lié à des activités spécifiques vers ce public.
- Quelle est la politique de diversité au sein de votre organisation ?
- Rappelez-vous le principe de non-discrimination dans votre règlement de travail ?

#### RECRUTEMENT/RESSOURCES HUMAINES<sup>4</sup>

- Indiquez-vous dans les offres d'emploi que votre organisation mène une politique de diversité ? Sont-elles, par exemple, illustrées par un logo «diversité»?
- Diffusez-vous les offres d'emploi via divers canaux permettant de toucher différents groupes cibles ?
- Faites-vous un screening diversité de l'offre d'emploi pour vous assurer qu'elle ne contient pas de termes discriminatoires ?
- Avez-vous utilisé le C.V. standardisé développé par le Selor<sup>5</sup> ?
- Effectuez-vous un screening des questions et rubriques du C.V. (et des documents éventuellement utilisés) pour vous assurer qu'il n'a pas d'informations susceptibles d'entraîner des discriminations (ex : photos) ?
- Quelle est la composition des jurys de sélection en matière de diversité ?
- Informez-vous les jurys du principe de non-discrimination à respecter ?
- Informez-vous les jurys des questions discriminantes à ne pas poser (origine, conviction religieuse,...) ?
- Demandez-vous aux jurys d'utiliser des grilles d'évaluation standardisées leur permettant d'évaluer tous et toutes les candidat.e.s sur les mêmes bases, en posant les mêmes questions ?
- Le principe de non-discrimination est-il rappelé dans votre règlement de travail ?
- Planifiez-vous un entretien de départ avec les collaborateur.rice.s qui quittent votre organisation afin de connaître leurs sentiments concernant, entre autres, le respect de la diversité/la non-discrimination au sein de votre organisation ?
- Votre service de ressources humaines connaît-il la législation anti-discrimination et les critères protégés ?
- Vos personnes de confiance sont-elles formées aux lois anti-discrimination et à la diversité ? Savent-elles ce que « charge raciale » signifie ?

#### CARRIÈRE, FORMATION ET DÉVELOPPEMENT<sup>6</sup>

- Communiquez-vous les formations relatives à la diversité à l'ensemble de vos travailleur.euse.s ?
- Connaissez-vous le taux de participation de vos travailleur.euse.s aux formations diversité et leurs profils ?

## SCREENING INTERNE

### Critères de discrimination liés au racisme

- Avez-vous sensibilisé vos services en contact avec le public (accueil, guichet,...) à suivre une formation diversité ?
- Intégrez-vous les notions de diversité dans les formations développées en interne ?
- Communiquez-vous les procédures de promotion de manière transparente à l'ensemble de vos collaborateurs ?
- Vos travailleurs qui souhaitent des informations ou qui s'estiment victimes de discrimination, de propos ou attitudes racistes peuvent-ils s'adresser à un point de contact ou une personne de référence ? Le système mis en place fonctionne-t-il ?
- Avez-vous connaissance du nombre de plaintes racistes, de harcèlements, de comportements discriminatoires ?
- Avez-vous mis en place un système de gestion des plaintes ? Le système mis en place fonctionne-t-il ?
- Avez-vous mis en place un système de sanctions pour des comportements discriminatoires ?
- Les représentants syndicaux sont-ils sensibilisés et impliqués dans la politique de diversité ?

### COMMUNICATION<sup>7</sup>

- Les images utilisées pour illustrer vos documents (campagne, brochures, etc.) reflètent-elles la diversité ? Y compris sur votre site internet ?
- Comment votre organisation communique-t-elle son engagement envers la diversité ?

### GESTION D'ÉQUIPE<sup>8</sup>

- Avez-vous connaissance de la loi sur le bien-être en matière de harcèlement<sup>9</sup> ?
- Comment réagissez-vous en cas « d'humour déplacé » ?
- Vous sentez-vous assez outillé.e.s pour distinguer taquinerie, humour et harcèlement ?
- Comment gérez-vous les questions de diversité au sein de votre organisation (groupe de travail) ?
- Comment réagissez-vous lorsqu'un collègue attire votre attention sur un comportement raciste dans votre équipe ?
- Comment gérez-vous une situation de tension entre collègues suite à un choc ou une méconnaissance culturelle ?
- Comment accompagnez-vous une personne racisée qui est visiblement en difficulté ?

1. Moyennant une adaptation, ce screening pourrait être également réalisé pour d'autres critères protégés par la législation belge en matière de discrimination : le handicap, le genre et ses critères apparentés (sexe, changement de sexe, expression de genre, identité de genre, maternité, grossesse, allaitement), l'âge, la conviction religieuse ou philosophique.
2. Le racisme recouvre les critères d'ascendance, de couleur de peau, de prétendue race, d'origine nationale ou ethnique, de nationalité, de conviction religieuse et de naissance (cfr Loi de 1980).
3. Le terme « racisé » est utilisé pour améliorer la compréhension des mécanismes structurels mis en place, les rendre visibles, les déconstruire et les dénoncer. Il exprime la « racisation » par autrui, par le regard et les attitudes des autres. Il désigne des personnes renvoyées à une appartenance (réelle ou supposée), à un groupe ayant subi un processus de construction sociale. Il permet donc de nommer les choses, pour mieux les déconstruire. Si la race biologique n'existe pas, il existe bien une construction sociale qui discrimine des groupes et des individus, qui font l'objet d'une racisation. Notons qu'en Belgique, certains publics sont plus particulièrement discriminés, tels que les Roms (romaphobie), les Afro-descendants (négrophobie) et les femmes portant le foulard (islamophobie).
4. Ces questions sont issues du document téléchargeable sur le code QR ou [https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch\\_po\\_diversite\\_guide\\_methodologique\\_outil8\\_analyse\\_rh.pdf](https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_guide_methodologique_outil8_analyse_rh.pdf)
5. Le Selor propose des modèles de CV standardisés téléchargeables sur son site [www.selor.be](http://www.selor.be).
6. *Ad ibidem* note 4.
7. *Ad ibidem* note 4.
8. Ces questions sont issues du module de formation « Politique de diversité » (en ligne [www.ediv.be](http://www.ediv.be)).
9. En Belgique, le harcèlement moral au travail y est défini par la loi comme : « les conduites abusives et répétées de toute origine, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps et qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique et psychique de la personne lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (cfr. Loi du 11 juin 2002).

