



Centre interfédéral  
pour l'égalité des chances

# Quick Scan non-discrimination et égalité des chances

## I. Votre organisation

---

Informations générales sur le thème de la non-discrimination et l'égalité des chances dans votre entreprise

1. **Nom de votre entreprise**

\_\_\_\_\_

2. **Combien de travailleurs fixes (ETP) compte votre entreprise ?**

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- < 50
- < 250
- > 250
- >1000
- Autre : \_\_\_\_\_

3. **Y a-t-il un interlocuteur privilégié pour la diversité et l'égalité des chances dans votre entreprise ? Il peut s'agir du/d'un gérant, du/d'un responsable du personnel ou d'une autre personne. Si oui, merci d'indiquer ses coordonnées.**

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui
- Non

Prénom, nom et adresse e-mail de l'interlocuteur :

\_\_\_\_\_

4. **Les principes de la législation en matière de non-discrimination et des codes de conduite sectoriels sont-ils connus des cadres supérieurs / responsables ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui
- Non

## II. Communication et politique de non-discrimination dans votre organisation

---

5. **La direction/Le gérant a-t-il insisté auprès du/des cadre(s) supérieur(s) / responsable(s) sur l'importance de la non-discrimination et de l'égalité des chances ?**

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

6. **Votre entreprise explique-t-elle à ses travailleurs et clients que la non-discrimination fait partie des valeurs de l'entreprise ou de la culture de l'organisation ? Si oui, comment ?**

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Non  
 Via un code de déontologie, une charte, ...  
 Sur le site web  
 Via un plan d'action RSE  
 Via le règlement de travail  
 De façon informelle (oralement, réunion, ...)  
 Face à une question ou situation concrète, on recherche les informations nécessaires et/ou recueille un avis supplémentaire.  
 Autre : \_\_\_\_\_

## III. Application de la non-discrimination et de l'égalité des chances dans votre organisation

---

La législation en matière de non-discrimination protège vos collaborateurs contre toute forme de discrimination au travail.

### a. Procédure de sélection

---

7. **Les cadres supérieurs et responsables de sélection savent-ils qu'ils doivent traiter tous les candidats sur pied d'égalité, quels que soient leur origine, genre, âge, handicap, conviction religieuse/philosophique ou orientation sexuelle ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances. Un responsable de sélection peut aussi bien être un collaborateur interne qu'un sous-traitant (bureau de sélection).

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

8. **Comment la/les personne(s) responsable(s) de la sélection acquiert/acquièrent-elle(s) les connaissances nécessaires sur la législation en matière de non-discrimination ?**

Indiquez toutes les options qui s'appliquent à votre entreprise :

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Via des formations (spécifiques)
- Via la personne responsable de ce thème au sein de l'entreprise
- Via des directives internes, manuels de qualité, feuilles de route, ....
- De façon informelle (oralement, réunion, ...)
- Face à une question ou situation concrète, on recherche les informations nécessaires et/ou on recueille un avis supplémentaire.
- Autre \_\_\_\_\_

9. **Comment l'égalité de traitement est-elle garantie et la diversité stimulée dans le processus de sélection ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances. Un responsable de sélection peut aussi bien être un collaborateur interne qu'un sous-traitant (bureau de sélection). Indiquez toutes les options qui s'appliquent à votre entreprise :

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Via le manuel disponible pour la procédure de sélection, avec une attention spécifique pour l'égalité de traitement de tous les candidats
- S'il y a une commission de sélection, celle-ci est diversement composée
- Via une procédure de signalement permettant aux candidats de signaler une discrimination
- Les responsables de sélection utilisent des formulaires standard favorisant l'égalité de traitement pendant la sélection
- Durant les premières phases de sélection, les coordonnées du candidat ne sont pas visibles (nom, photo, âge, genre, ...)
- En interrogeant les candidats sur la base de leurs compétences
- Autre \_\_\_\_\_

## **b. Aménagements raisonnables en cas de handicap**

---

Pouvez-vous démontrer que votre organisation met en œuvre des aménagements raisonnables sur le lieu de travail ? Exemples de « handicap professionnel » : déficiences visuelles ou auditives (trouble grave de la vue, dyslexie, cécité, trouble grave de l'ouïe, surdité), traitement de longue durée et revalidation pour cause de cancer, invalidité de longue durée pour cause de maladies chroniques (maladies auto-immunes, maladie de Crohn, diabète, épilepsie, ...), trouble du spectre autistique, etc.

Exemples d'aménagements raisonnables : logiciel de lecture et/ou légères adaptations du contenu de la fonction ou de l'horaire pour les collaborateurs handicapés, soutien spécial via les collègues ou un coach externe, ... Pour des informations plus détaillées :

<http://www.ediv.be/site/fr/content/l-amenagement-raisonnable>

10. **Sait-on, au sein de votre entreprise, que les collaborateurs peuvent demander au médecin du travail de proposer à l'employeur des aménagements raisonnables du contenu de la fonction, des conditions de travail, ... et que le médecin du travail est, dans ce cadre, tenu de respecter le secret professionnel ?**

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

11. **Sait-on, au sein de votre entreprise, que les personnes en situation de handicap, y compris les candidats, ont droit à des aménagements raisonnables ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

12. **De quelle manière les cadres supérieurs ou responsables de sélection s'informent-ils sur cette matière ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Via le règlement de travail
- Via des formations (spécifiques)
- Via la personne responsable de ce thème au sein de l'entreprise
- Via le manuel disponible « aménagements raisonnables au travail »
- Face à une question ou situation concrète, on recherche les informations nécessaires et/ou recueille un avis supplémentaire.
- Autre \_\_\_\_\_

## c. Incitation à la discrimination

---

13. **Les cadres supérieurs / responsables ont-ils conscience que, de par leur position, ils n'ont pas le droit d'inciter à la discrimination ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

14. **Les collaborateurs de votre entreprise sont-ils informés qu'ils ne peuvent pratiquer la discrimination, même si des clients le demandaient ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

15. **Comment en sont-ils informés ?**

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Via le règlement de travail  
 Via des formations (spécifiques)  
 Via la personne responsable de ce thème au sein de l'entreprise  
 Via des directives internes, manuels de qualité, feuilles de route, ...  
 De façon informelle (oralement, réunion, ... )  
 Face à une question ou situation concrète, on recherche les informations nécessaires et/ou recueille un avis supplémentaire.  
 Autre : \_\_\_\_\_

## d. Comportements sur le lieu de travail

---

Le harcèlement ou la violence verbale/physique fondés sur l'origine, le genre, l'âge, le handicap, la conviction religieuse/philosophique ou l'orientation sexuelle, et les comportements transgressifs (y compris le recours aux e-mails et aux réseaux sociaux)

16. **Les cadres supérieurs et/ou collaborateurs sont-ils informés que la violence verbale ou physique et le harcèlement, tout comme les comportements sexuels transgressifs, sont interdits sur le lieu de travail ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

**17. De quelle manière en sont-ils informés ?**

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Via le règlement de travail  
 Via des formations (spécifiques)  
 Via la personne responsable de ce thème au sein de l'entreprise  
 Via des directives internes, manuels de qualité, feuilles de route, ...  
 De façon informelle (oralement, réunion, ... )  
 En cas de question ou situation concrète, on recherche les informations nécessaires et/ou recueille un avis supplémentaire.  
 Autre : \_\_\_\_\_

**18. A-t-on prévu une procédure ou un interlocuteur privilégié pour le signalement et le traitement des plaintes en matière de harcèlement (intimidation et comportement indésirable) ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

## **IV. Procédure de signalement interne**

---

**19. Les cadres supérieurs / responsables savent-ils comment réagir s'ils ont connaissance, de manière formelle ou informelle, d'une discrimination sur le lieu de travail ?**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui  
 Non

20. **De quelle manière en sont-ils informés ?**

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Via le règlement de travail
- Via des formations (spécifiques)
- Via la personne responsable de ce thème au sein de l'entreprise
- Via des directives internes, manuels de qualité, feuilles de route, etc.
- Autre

21. **La direction et les cadres supérieurs / responsables savent-ils que les candidats ou travailleurs qui soumettent une plainte écrite – auprès de l'employeur – sont protégés pendant 12 mois contre les représailles ?<sup>1</sup>**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances. Exemples de représailles : modifications unilatérales des conditions de travail, licenciement.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui
- Non

## **V. Prévention et traitement de la discrimination au travail**

### **a. Prévention de la discrimination**

22. **Existe-t-il, pour vos collaborateurs, un risque réel d'humiliations, de harcèlements ou de comportements transgressifs fondés sur l'origine, le genre, l'âge, le handicap, la conviction religieuse/philosophique ou l'orientation sexuelle ? (Y compris de la part de fournisseurs ou clients + y compris le recours à internet et aux e-mails, les réseaux sociaux entre travailleurs, les messages ou symboles dans les espaces communs comme les valves, sanitaires, etc. ...)**

Cette question évalue la conformité aux principes généraux de la législation sur le bien-être.

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Non
- Oui
- Oui, ce point est évoqué dans le plan de prévention de la charge psychosociale

---

1 Voir art. 17 de la Loi antidiscrimination du 10/05/2007, art. 17 de la Loi antiracisme du 30/7/1981, art. 22 de la Loi genre du 10/05/2007, art. 12 du Décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, art. 37 du Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement.

**23. Les cadres supérieurs et responsables de sélection prennent-ils des mesures pour prévenir la discrimination sur le lieu de travail ? Si oui, lesquelles ?**

*Cochez toutes les options appropriées.*

- Une campagne d'information au sein de l'entreprise (mailing, folders, ...)
- Une formation spécifique des cadres supérieurs / responsables
- Les directives internes, les notes de service, le manuel de qualité, ... font l'objet d'un contrôle sur le plan de la neutralité et/ou des effets discriminatoires
- De façon informelle (oralement, réunion, ...)
- Autre \_\_\_\_\_

## **b. Traitement de la discrimination**

---

**24. Comment votre entreprise réagit-elle en cas de discrimination, volontaire ou non, pratiquée par des collaborateurs, clients ou donneurs d'ordre ?**

*Cochez toutes les options appropriées.*

- En remédiant à la discrimination ou en réglant la situation, par exemple par des mesures compensatoires
- En prenant des sanctions disciplinaires prévues dans le règlement de travail
- Via une clause de non-discrimination avec condition résolutoire dans les conditions générales du contrat
- En veillant à ce que celui qui s'est rendu coupable de discrimination présente ses excuses.
- De façon informelle (oralement, réunion, ...)
- Autre \_\_\_\_\_

**25. Des contrôles s'organisent-ils au sein de votre entreprise pour lutter contre la discrimination ?**

*Ne cochez qu'un seul ovale.*

- Oui
- Non



## VI. Informations sur la non-discrimination et l'égalité des chances sur le lieu de travail

---

Voir [www.ediv.be](http://www.ediv.be) (module législation + politique de diversité) d'Unia + [www.talentontwikkelaar.be](http://www.talentontwikkelaar.be) (rubrique diversité et non-discrimination) du département Emploi et Économie sociale.

### 26. Par quelles instances souhaiteriez-vous à l'avenir recevoir plus d'informations sur la diversité et l'égalité des chances au travail ?

*Cochez toutes les options appropriées.*

- VILLE DE GAND
- UNIA
- ORGANISATIONS PATRONALES
- VLAIO
- Fonds de formation sectoriels (consultants sectoriels)
- Autre : \_\_\_\_\_

## VII. Déclaration sur l'honneur

---

**Je déclare/nous déclarons avoir répondu aux questions ci-dessus en toute franchise et accepter que les réponses que j'ai/nous avons fournies serviront de base à un éventuel parcours d'accompagnement en matière de non-discrimination et d'égalité des chances au cours de l'exécution du marché.**

Nom et fonction de la/des personne(s) compétente(s) pour représenter légalement l'entreprise