

# Les nouvelles frontières de la négociation collective :

## Passage en revue des sujets émergents



Octobre 2022

Rédigé par Séverine Picard



Cofinancé par l'Union  
européenne

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

# Introduction

La CES place la négociation collective au cœur de la stratégie de relance post-COVID-19. Face aux nouvelles réalités économiques, au retour au travail et à la modification des pratiques professionnelles, les conventions collectives devront désormais définir des solutions flexibles. En mars 2021, la CES a lancé un projet intitulé « *New Frontiers for Collective Bargaining* » (Les nouvelles frontières de la négociation collective) avec pour objectif de doter les syndicats des outils nécessaires pour renforcer la négociation collective à tous les niveaux, d'étendre son champ d'application et de mettre sur pied des stratégies pour intégrer les questions émergentes dans les négociations. Ce projet, ainsi que le présent rapport, se penche sur les questions émergentes suivantes : la réduction du temps de travail, le respect de la vie privée et la surveillance des travailleurs ainsi que la lutte contre l'extrême droite.

Ce petit guide est le fruit de ce projet. Il dresse la liste des objectifs à poursuivre, des écueils à éviter et des bonnes pratiques à appliquer lors des négociations sur ces trois thèmes.

Ce document repose en grande partie sur des enquêtes auprès des syndicats membres de la CES. Lorsque cela s'avérait nécessaire, elles se sont accompagnées d'une recherche documentaire.

Ce guide présente tout d'abord les objectifs syndicaux propres à chaque thème, puis, à partir des commentaires des adhérents à la CES, énumère dans une deuxième partie les principaux écueils propres au thème en question et les points à traiter avant et pendant les négociations pour les éviter. Enfin, des exemples de bonnes pratiques sont présentés dans une troisième partie, tirés pour la plupart du référentiel.





# Réduction du temps de travail

Au début des confinements liés à la pandémie de COVID-19, le dialogue social a joué un rôle essentiel pour éviter des vagues massives de suppression d'emplois. Les dispositifs de chômage partiel ont été complétés par des accords d'entreprise visant à réduire le temps de travail, et donc les revendications salariales, dans le but de limiter le plus possible le nombre de licenciements.

La négociation de la réduction du temps de travail pourrait persister au-delà de la crise sanitaire. Alors que nous entrons dans la phase de relance, les pénuries d'effectifs touchent de nombreux secteurs. La réduction du temps de travail sans diminution des salaires pourrait permettre de stimuler l'attractivité de ces secteurs. De manière générale, l'effet potentiel de la réduction du temps de travail sur le taux d'emploi global est bien documenté, même si la redistribution des emplois n'est pas tout le temps évidente.

## 1. Objectifs et principaux types de réduction du temps de travail

W negocjacjach dotyczących redukcji czasu pracy dąży się zwykle do osiągnięcia jednego lub kilku z następujących celów:

- **Sauvegarder les emplois.** La réduction du temps de travail peut être négociée au sein des entreprises rencontrant des difficultés financières, où elle permettrait aux salariés de travailler un petit peu moins tout en maintenant le niveau global d'emploi, en contrepartie de concessions sur les salaires. Il s'agit, par nature, d'accords temporaires qui sont donc soumis à des clauses révisionnelles strictes;
- Réduire le temps de travail **plutôt que d'augmenter les salaires.** Ce type d'aménagement peut également être négocié dans les entreprises rencontrant des difficultés financières. Dans ce cas, les travailleurs acceptent des restrictions salariales temporaires ou renoncent à certains avantages financiers tels que l'intéressement ou les primes;
- Contribuer à un **meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.** Cet objectif se traduit généralement par une réduction du temps de travail et un aménagement du temps de travail. À l'inverse des négociations qui visent à empêcher une restructuration, l'absence de concessions financières est un élément important des négociations relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, en particulier pour les bas salaires;
- **Renforcer le recrutement de femmes.** Tant que le rôle de femme au foyer sera principalement affecté aux femmes, la réduction du temps de travail favorisera leur participation au marché du travail. Une réduction du temps de travail des hommes pourrait également rééquilibrer la répartition des tâches ménagères, et ainsi favoriser le recrutement de femmes. L'absence de concessions financières est indispensable pour lutter contre les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes;
- **Santé et sécurité.** La réduction du temps de travail peut être négociée pour les emplois dangereux ou pénibles, les postes de nuit ou les travailleurs âgés;
- **Renforcement des compétences** des travailleurs. Les partenaires sociaux peuvent convenir d'une réduction du temps de travail à des fins de formation professionnelle.

Selon l'enquête de la CES, les négociations sur la réduction du temps de travail sont menées presque tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises. Une méthode mixte est également possible : les accords sectoriels fixent alors un cadre, tandis que les partenaires sociaux négocient des dérogations ou des dispositions supplémentaires à l'échelle de chaque entreprise.

La forme et la portée des réductions du temps de travail varient considérablement d'un cas à l'autre.

Le type de réduction le plus fréquent est la **réduction du nombre de jours et de semaines de travail**. Dans la pratique, ces réductions peuvent aussi bien être immédiates que progressives. Selon un rapport de 2017<sup>1</sup>, les réductions radicales se retrouvent généralement au niveau d'une entreprise tandis que les dispositifs progressifs sont généralement observés au niveau sectoriel ou national.

<sup>1</sup> De Spiegelaere, Piasna (Novembre 2017), *Le pourquoi et le comment de la réduction du temps de travail*, [www.etui.org](http://www.etui.org).

**L'allongement des congés annuels** semble être le deuxième type de réduction du temps de travail le plus populaire. L'augmentation des congés annuels ne remet généralement pas en question l'organisation de l'entreprise. Elle favorise davantage l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle que la réduction du chômage ou la sauvegarde des emplois.

L'enquête de la CES montre que les partenaires sociaux négocient également d'autres formes de réduction du temps de travail au niveau des entreprises :

- **Une carrière professionnelle plus courte**, grâce à la retraite progressive et à la retraite anticipée ;
- **Des congés thématiques**, tels qu'un congé de maternité ou de paternité prolongé, un congé parental ou un congé spécial pour les victimes de violence domestique ;
- Des **congés sabbatiques** ou des **congés de formation** ;
- **Des horaires flexibles** permettant aux travailleurs d'aménager leurs emplois du temps, à condition de respecter un nombre d'heures total convenu ;
- **Des banques de temps** qui permettent aux travailleurs de capitaliser du temps par journée ou semaine de travail. Ce crédit est alors placé sur un compte de temps personnel pour une utilisation ultérieure.

## 2. Les écueils à éviter

ÉCUEILS	LISTE DE CONTRÔLE INDICATIVE
Diminution des salaires	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Dresser la liste de tous les avantages financiers présents et futurs qui ne sont pas concernés par l'accord (augmentations salariales, primes, régimes de retraite complémentaires, indemnités, chèques-repas, etc.).</li> <li><input type="checkbox"/> En cas de concessions (pour éviter les licenciements par exemple): <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> définir une date d'échéance appropriée et, le cas échéant, des conditions de prolongement de cette concession ;</li> <li><input type="checkbox"/> évaluer le risque d'un impact disproportionné sur les bas salaires, les femmes et les travailleurs à temps partiel.</li> </ul> </li> </ul>
La réduction du temps de travail ne s'accompagne pas d'une réduction proportionnelle de la charge de travail L'employeur exige une hausse de productivité	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Garantir la mise en place de plans d'embauches.</li> <li><input type="checkbox"/> Négocier la réduction de la charge de travail et l'aménagement de l'organisation du travail.</li> <li><input type="checkbox"/> En cas de réduction progressive, veiller à ce que les changements soient suffisamment importants pour justifier des embauches et un aménagement de l'organisation du travail.</li> </ul>
Les accords sont défavorables aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Évaluer le risque d'un impact disproportionné sur les travailleurs à temps partiel et à horaire flexible.</li> <li><input type="checkbox"/> Prévoir un recours accru aux formes de travail atypiques et aux contrats « zéro heure ».</li> </ul>
Mise en pratique défailante L'employeur dispose d'une grande marge de manœuvre pour la mise en place de la réduction du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Réduire le risque de modification/rétractation arbitraire de l'employeur.</li> <li><input type="checkbox"/> Mettre en place un contrôle conjoint des heures supplémentaires.</li> <li><input type="checkbox"/> Droit de reprendre le travail à temps plein.</li> </ul>

### 3. Exemples de bonnes pratiques



#### Partage du coût de la réduction du temps de travail en période de crise

En juillet 2020, une entreprise allemande de pièces automobiles s'est engagée à maintenir ouvertes l'ensemble de ses usines implantées dans le pays et à renoncer à toute restructuration pour une période de deux ans en contrepartie d'une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine. Selon l'accord, l'employeur compenserait 20 % de l'écart salarial mensuel. L'employeur s'est également engagé à compléter le revenu des travailleurs à horaire réduit à hauteur de 90 % de leur salaire initial. L'intéressement aux résultats de l'entreprise a été annulé pour l'année en question.



#### Banque de temps

En Suède, une convention collective prévoit que pour chaque semaine de travail accomplie, du temps est capitalisé dans une banque de temps, à raison de 82 minutes pour un travail de jour, 220 minutes pour des périodes de travail consécutives et 82 pour un autre quart de travail (p. ex., nuit continue).

Le temps dont l'employé dispose sur son compte peut ensuite être utilisé comme congé payé, être rémunéré au taux horaire appliqué ou donner lieu à une compensation sous la forme d'une prime de pension.



#### Le *Smart Working* ou travail flexible

En Italie, une convention collective dans le secteur de l'énergie définit le « *Smart Working* » comme la possibilité de définir le lieu et les horaires de travail avec une plus grande flexibilité. L'employé peut travailler dans le lieu de son choix, pour autant que celui-ci réponde à des critères de sécurité et de confidentialité.

Durant les journées de « *Smart Working* », les employés organisent leurs horaires de travail en toute autonomie, sans que cela n'affecte leur disponibilité, le temps de déconnexion requis ou les réunions aux heures normales de bureau. Les employés peuvent également prendre des heures de congé payé pendant les journées de « *Smart Working* ». La convention comprend plusieurs recommandations, parmi lesquelles l'utilisation de l'option d'envoi en différé pour les courriers électroniques envoyés en dehors des heures de bureau.



#### Limiter le recours accru aux contrats atypiques

En Suisse, des conventions collectives dans le secteur de la construction mettent en place des régimes de retraite anticipée financés en partie par l'employeur. Les dispositions de cette convention s'appliquent aux employés de l'entreprise ainsi qu'aux sous-traitants, aux indépendants et aux travailleurs indépendants employant eux-mêmes des travailleurs.



# Respect de la vie privée et surveillance des travailleurs

Dans un monde du travail en pleine mutation, les atteintes à la vie privée des travailleurs augmentent de façon spectaculaire. Les dispositifs de surveillance tels que les caméras, s'ils ne datent pas d'hier, deviennent monnaie courante. Lors des périodes de télétravail imposées par la crise sanitaire, les syndicats ont observé une généralisation des logiciels de géolocalisation, des logiciels espions et d'autres outils technologiques, souvent installés à l'insu du travailleur. De plus, transformation numérique des entreprises oblige, l'intelligence artificielle (« IA ») prend peu à peu le pas sur l'humain. Par exemple, lorsque l'IA est utilisée dans le cadre d'une évaluation, du contrôle du respect des règles ou d'autres opérations de gestion, les risques d'utilisation abusive des données relatives aux travailleurs sont particulièrement élevés.

Le respect de la vie privée et la protection des données sont strictement réglementés. Le Règlement général sur la protection des données<sup>2</sup> (le « RGPD »), point de référence fondamental en la matière, vise à renforcer le contrôle des individus sur leurs données personnelles, en ce qui concerne notamment le consentement. Cependant, le RGPD n'a pas vocation à réglementer les relations de travail. Le Règlement le dispose explicitement et laisse aux conventions collectives la possibilité d'assurer une protection plus spécifique dans le cadre des relations de travail<sup>3</sup>. De plus, l'utilisation et la nature des outils technologiques peuvent considérablement varier d'une entreprise à une autre. Il existe donc une grande marge de négociation en matière de vie privée et de surveillance des travailleurs sur le lieu de travail.

## 1. Objectifs

Le traitement des données des travailleurs constitue dans l'ensemble un sujet encore nouveau pour de nombreux représentants des travailleurs. Selon l'enquête de la CES, plusieurs syndicats sont encore dans une phase « d'apprentissage sur le tas ».

Les négociations sur le respect de la vie privée et la surveillance des travailleurs sont presque toujours enclenchées à la suite d'une décision de l'employeur d'utiliser différents dispositifs technologiques à des fins de surveillance et/ou de gestion. Les employeurs craignent les vols, les violations de données ainsi que les comportements illicites ou inappropriés sur le lieu de travail. Ils se préoccupent également du niveau de productivité de leurs travailleurs et de l'efficacité des processus de travail.

La négociation collective apparaît comme une réponse à la dépendance grandissante des employeurs aux dispositifs technologiques. Lors des négociations, les syndicats poursuivent généralement les objectifs suivants :

- **Renforcement du pouvoir des travailleurs.** La grande majorité des conventions collectives traitent de la transparence et des droits d'information et de consultation relatifs à l'utilisation de dispositifs technologiques ayant un impact sur l'organisation du travail. Si la question du consentement des travailleurs ne donne pas toujours lieu à un consensus chez les partenaires, les droits des personnes à accéder à leurs données et à les rectifier sont quant à eux perçus comme des éléments importants du contrôle des travailleurs sur leurs données personnelles. Les clauses révisionnelles et les évaluations conjointes, bien que constituant un élément fort de ce contrôle, semblent rarement faire l'objet de négociations.
- **Limiter l'utilisation de dispositifs de contrôle.** Les conventions collectives cherchent souvent à limiter la surveillance et la collecte de données aux situations qui les justifient et au strict nécessaire. Cela peut se traduire par une liste prédéfinie d'objectifs et/ou d'interdictions, comme l'utilisation permanente de caméras.
- **Superviser la gestion des algorithmes.** La documentation syndicale recommande que le responsable ultime de la gestion des travailleurs reste humain. En d'autres termes, les employeurs s'engagent à utiliser l'IA comme un simple outil d'aide à la décision et non pas comme seul décideur, et à toujours accorder le droit de faire primer l'humain sur l'algorithme.
- **Définir des principes liés au travail à distance.** Le travail à distance, qui répond souvent au désir de flexibilité des travailleurs, va parfois de pair avec une surveillance accrue. Dans le cadre des négociations en la matière, les syndicats cherchent notamment à limiter l'utilisation de ces outils de surveillance.

<sup>2</sup> Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

<sup>3</sup> Art 88.

## 2. Les écueils à éviter

ÉCUEILS	LISTE DE CONTRÔLE
<p>Le recours aux systèmes de contrôle est excessif par rapport aux engagements de l'employeur</p> <p>La convention collective a un temps de retard sur l'évolution technologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Transparence</b> : les travailleurs doivent être informés de toute utilisation actuelle ou future d'un dispositif technologique ayant un impact sur le respect de la vie privée et l'organisation du travail.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Information, consultation et négociations</b> à chaque étape du cycle de vie des données, notamment sur les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> les outils de collecte de données que l'entreprise utilise ou envisage d'utiliser, l'emplacement et les périodes d'enregistrement des dispositifs de surveillance ;</li> <li><input type="checkbox"/> les modalités et les finalités du traitement des données collectées par l'entreprise ;</li> <li><input type="checkbox"/> les méthodes de conservation des données et la juridiction compétente ;</li> <li><input type="checkbox"/> la durée de conservation des données (« droit à l'oubli ») et l'accès éventuel par des tiers.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Dans la mesure du possible, les clauses doivent être « indépendantes d'une technologie ».</li> <li><input type="checkbox"/> Évaluations et audits conjoints réguliers.</li> </ul>
<p>Divergences concernant la définition d'une atteinte à la vie privée</p> <p>→ le consentement est donné trop rapidement</p> <p>Des informations superflues sont communiquées aux employeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Transparence</b> : les travailleurs doivent avoir accès à une liste claire et complète des objectifs poursuivis par les dispositifs de contrôle et la collecte de données.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Collecte de données</b> strictement liées à l'emploi. Le même objectif peut-il être atteint sans collecte des données ?</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Ligne de négociation</b> conforme au RGPD, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Consentement de la personne concernée préalable à la collecte de données personnelles (c'est-à-dire pour des finalités qui ne peuvent être directement liées à l'emploi) ;</li> <li><input type="checkbox"/> Accès de la personne à ses données personnelles ;</li> <li><input type="checkbox"/> Droit de la personne concernée à la rectification et à l'effacement de ses données et droit à l'oubli.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Les machines aux commandes</p> <p>Utilisation de l'intelligence artificielle pour le recrutement et les procédures disciplinaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Transparence</b> : préciser de manière claire et exhaustive le recours, effectif ou envisagé, à des dispositifs ayant un impact sur la vie privée et l'organisation de l'entreprise.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>L'humain aux commandes</b> : toutes les décisions sont validées en dernier lieu par un humain.</li> <li><input type="checkbox"/> Évaluations et audits conjoints réguliers.</li> </ul>
<p>La direction invoque la confidentialité pour empêcher les travailleurs de contacter les syndicats</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Inclure les droits syndicaux dans les principes négociés concernant le travail à distance.</li> </ul>

### 3. Exemples de pratiques



#### Information et consultation

En Belgique, des conventions collectives du secteur privé prévoient que lorsqu'une nouvelle technologie a des conséquences importantes sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, l'employeur est d'une part tenu, au moins trois mois avant la mise en place de ladite stratégie, de fournir des informations écrites sur la nature de la nouvelle technologie, les facteurs qui justifient son introduction ainsi que la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne et, d'autre part, il est tenu de consulter les représentants des travailleurs concernant les conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie.

Les informations écrites reprennent la nature de la nouvelle technologie, les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction, la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne ainsi que les délais de sa mise en place.



#### Liste exhaustive des objectifs

En Belgique, des conventions collectives du secteur privé prévoient que l'utilisation de caméras n'est permise que pour des raisons de sécurité et de santé, de protection des actifs de l'entreprise, de contrôle du processus de production et de supervision du travail effectué. La supervision du travail requiert l'information préalable des travailleurs.

Les décisions et évaluations de l'employeur ne peuvent se fonder exclusivement sur les données collectées par vidéosurveillance.



#### Représentation des travailleurs et droits syndicaux

Une banque espagnole a conclu une convention collective selon laquelle chaque télé-travailleur peut communiquer, en toute confidentialité, avec des représentants des travailleurs. L'employeur s'engage à faire en sorte que les télétravailleurs reçoivent les informations du syndicat et à garantir la participation du personnel en télétravail aux élections sociales. L'employeur est également tenu de divulguer au syndicat les noms, fonctions et adresses électroniques des télétravailleurs ainsi que le pourcentage de répartition entre le travail en présentiel et le télétravail.



#### Accès des employés aux données

En Bulgarie, des conventions collectives dans les domaines de l'énergie et de la santé stipulent que les employeurs doivent créer et tenir à jour un dossier personnel pour chaque travailleur, lequel doit être accessible sur demande.



#### Emplacement et périodes d'enregistrement des dispositifs de surveillance

En Suisse, une convention collective pour des magasins de stations-service limite l'utilisation des systèmes de surveillance et de contrôle à la sécurité des employés, notamment à la prévention contre les vols. Les caméras de surveillance doivent donc être placées de sorte que les employés ne soient filmés que si cela est strictement nécessaire pour atteindre cet objectif. Les enregistrements ne peuvent être visionnés et utilisés que par les forces de l'ordre afin de recueillir des preuves. Les employés doivent être informés par écrit de l'installation des caméras de surveillance, de la finalité de ces caméras et de l'utilisation des enregistrements ainsi que du traitement des données personnelles ainsi collectées. Sur demande, les employés ont accès aux données personnelles collectées les concernant.



# Lutte contre l'extrême droite

Le populisme de droite n'a cessé de gagner du terrain ces dernières décennies. Les partis d'extrême droite recueillent désormais une part importante des suffrages en Europe et dans le monde entier. Ils font partie des gouvernements de coalition et constituent même, dans certains cas, des majorités politiques.

La CES a adopté une feuille de route intitulée « [Élaborer la réponse syndicale face à la montée de l'extrême droite](#) » qui souligne que les syndicats sont opposés aux idées d'extrême droite, non seulement en raison de l'histoire des syndicats et de la tradition d'opposition à l'extrême droite qui fait leur fierté, mais aussi en raison de ce que les syndicats représentent aujourd'hui. Les syndicats croient par-dessus tout à la solidarité et se battent pour une vie meilleure, une plus grande justice sociale et de meilleures opportunités, pour tous les travailleurs. Ils défendent l'unité, non la division. Cette feuille de route présente un plan en 15 actions clés devant être mises en œuvre par la CES et ses affiliés et peut compter sur le soutien du département Éducation de l'ETUI.

Dans une autre [Résolution relative au plan d'action syndical pour la démocratie européenne](#), la CES rappelle que syndicalisme et démocratie sont inextricablement liés. Cette Résolution souligne, entre autres, l'importante contribution du dialogue social, de la négociation collective et de la démocratie au travail à la stabilité de la démocratie.

## 1. Objectifs

Dans le souci d'élaborer un argumentaire pour contrer l'extrême droite, plusieurs organisations syndicales mènent des discussions stratégiques, par exemple au sujet des membres dont la colère ou la peur pourraient les amener à soutenir les partis d'extrême droite. Cependant, la lutte contre l'extrême droite est un territoire encore largement inexploré dans les négociations collectives. La majorité des personnes ayant répondu à notre enquête ont souligné l'absence ou quasi-absence de négociations sur ce sujet.

Les syndicats qui ont fait état de telles négociations ont indiqué que celles-ci poursuivaient les objectifs spécifiques suivants :

- **Promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail.** Cet objectif est de loin celui le plus souvent visé par les partenaires sociaux. Il implique que l'employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination fondée sur le genre, la race et l'origine ethnique, la religion et les croyances, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.
- **Actions contre le racisme et toute forme de discrimination.** Ces actions se traduisent généralement par la rédaction de chartes et de codes de conduite, mais aussi par des activités de formation, des initiatives de sensibilisation et, plus rarement, des mécanismes de plainte au sein de l'entreprise.

Au-delà de la négociation collective, la lutte contre l'extrême droite est menée par une action syndicale plus large, laquelle se distingue de la négociation collective. Ces actions comprennent des communications dans le cadre d'élections politiques et sociales et des systèmes d'alerte sur des activités d'extrême droite parmi les travailleurs. Ce dernier point peut conduire les organisations syndicales à mener des discussions internes concernant des stratégies d'organisation et de discipline.

## 2. Les pièges à éviter

Tandis que la solidarité et l'inclusion sont des valeurs syndicales établies, les caractéristiques de l'extrême droite et du populisme de droite varient selon les contextes historiques, culturels et politiques. De plus, certains syndicats soulignent la nécessité de trouver un juste milieu entre la lutte contre l'extrême droite, d'une part, et la discrimination des travailleurs en fonction de leurs opinions politiques, d'autre part. Enfin, la mise en œuvre des accords constitue également un défi.

Cela explique probablement pourquoi la négociation collective cible généralement la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination.

## 3. Pratiques



### Égalité de traitement

En Belgique, une convention collective nationale oblige l'employeur à assurer un traitement égal tout au long de la relation de travail. L'égalité de traitement est définie comme l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.

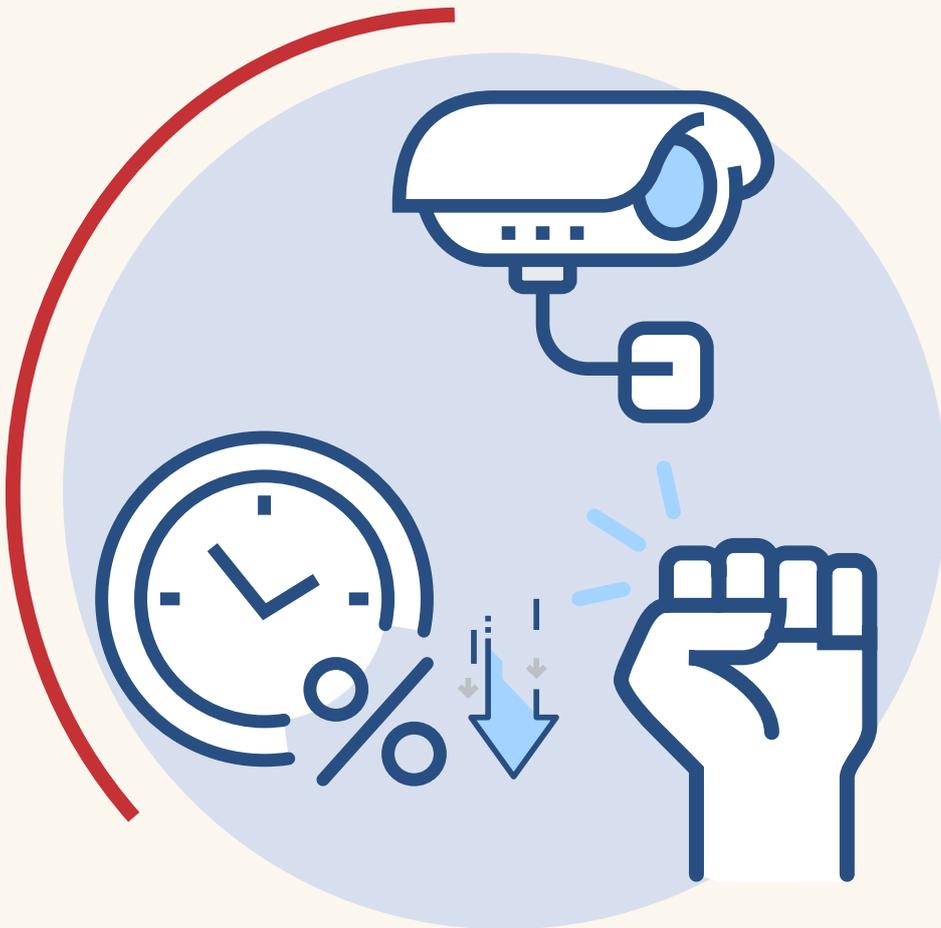
Dans une convention collective négociée au sein d'une marque de luxe italienne, les parties ont confirmé leur engagement en faveur de valeurs communes, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, les unions de couples de même sexe et l'identité transgenre. Concernant ce dernier point, les parties sont convenues d'identifier des mesures pour l'intégration des travailleurs en transition de genre. Globalement, l'entreprise s'engage en faveur de la reconnaissance et de l'égalité des droits.



### Code d'éthique et formation

En Italie, une convention collective d'un constructeur automobile rappelle l'adhésion des parties à un code d'éthique, notamment en ce qui concerne l'égalité des chances et l'égalité de traitement. De ce fait, l'accord collectif prévoit une série d'actions de sensibilisation à la diversité. Ces initiatives, conçues avec le concours actif, des syndicats, portent sur :

1. des formations consacrées à la valorisation de la diversité générationnelle ;
2. des plans d'intégration et de développement afin d'augmenter la part du personnel féminin ;
3. l'inclusion des personnes présentant un handicap à travers, par exemple, une aide à l'interprétation pour les employés présentant une déficience auditive.



CONFEDERATION **SYNDICAT**  
EUROPEAEN   
**TRADE UNION**

