



Formation Education Culture asbl

# Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2014



---

Le 31 janvier 2015

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2014 :</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Construction d'outils pédagogiques</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Information, sensibilisation, formation</b>	<b>7</b>
<b>2.3. Accompagnement des délégués syndicaux</b>	<b>12</b>
<b>3. ACTIVITÉS INTERSYNDICALES CSC - FGTB</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Cellules de reconversion</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Lutte contre l'homophobie au travail</b>	<b>14</b>
<b>3.3. Formation Diversité au CAI</b>	<b>15</b>
<b>4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES</b>	<b>16</b>
<b>5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ</b>	<b>19</b>
<b>6. PLAN D'ACTION 2015</b>	<b>20</b>
<b>7. ANNEXES</b>	<b>21</b>

## 1. INTRODUCTION

La lutte contre les discriminations à l'embauche constitue une priorité pour la CSC. De nombreux travailleuses et travailleurs sont discriminés dans le marché de l'emploi en fonction de leur âge, origine, sexe, orientation sexuelle, handicap, etc. Le taux de l'emploi pour les publics précaires est plus faible par rapport à la moyenne de la population belge. Différentes études (le baromètre diversité sur l'emploi paru en septembre 2012 et le monitoring socio-économique paru en septembre 2013) ont démontré l'ampleur des discriminations multiples.

La législation anti-discrimination est un bon outil pour combattre les inégalités, mais malheureusement c'est insuffisant. Les stéréotypes et les préjugés, les représentations sur les groupes les plus précaires constituent le terreau qui nourrit et entretient les discriminations. Œuvrer pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés nécessite un travail de fond avec les délégués et les militants syndicaux, un travail d'éducation permanente, à tous les niveaux. La gestion de la diversité est un des instruments pour lutter contre les inégalités tant dans l'embauche que dans l'emploi.

Pour la Région wallonne la gestion de la diversité des ressources humaines est la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines, axée sur le management des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière.

C'est dans ce cadre que s'inscrit l'action du service Diversité de la CSC. Cette action s'est poursuivie tout au long de l'année 2014 afin de réaliser les missions confiées par la Région dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité des ressources humaines en entreprises.

L'action du service Diversité couvre trois axes de travail :

- la conception et la réalisation d'outils pédagogiques transposables,
- l'information, la sensibilisation et la formation des délégués sur la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations,
- l'accompagnement des délégués en entreprises dans la mise en œuvre des plans diversité.

## 2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2014

### 2.1. Construction d'outils pédagogiques

La lutte contre les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité sont au cœur des outils pédagogiques de sensibilisation et de prévention que nous avons réalisés.

Au cours du premier trimestre de 2014, l'équipe du service Diversité a finalisé et mis à disposition des permanents, délégués et militants syndicaux, mais également des formateurs, animateurs et chargés de projets dans les associations et dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, des accompagnateurs sociaux dans les cellules de reconversion, des conseillers Forem, etc., la méthode d'animation autour de l'« *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche* », pour animer des séances de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations à l'embauche.



Pour diffuser cette méthode d'animation, nous avons organisé, le 20 mai 2014 à Namur, une journée de formation<sup>1</sup> ouverte à tous les acteurs mentionnés ci-dessus. Plus de 45 personnes ont participé à cette journée de formation. La méthode d'animation sur l'argumentaire anti discrimination est publique et peut être téléchargée sur le site internet de la CSC, dans la page web [www.csc-diversite.be](http://www.csc-diversite.be)

Nous avons également finalisé, fin du premier trimestre 2014, un deuxième outil sur lequel nous travaillons depuis 2013. Il s'agit en effet de la publication « *Neutralité et faits religieux : quelles interactions dans les services publics* » qui est un outil à destination des permanents et des délégués syndicaux des services publics et de l'enseignement, et plus largement. Pour rappel, cet ouvrage fait suite à une journée d'étude et de réflexion que le service Diversité avait organisée en décembre 2012.

<sup>1</sup> Voir le programme de la formation à l'annexe 1.

Cette publication offre une analyse juridique, sociologique, comparative (modèle anglo-saxon, modèle français, modèle belge, situation dans d'autres pays européens) de la question de la neutralité et des signes convictionnels, philosophiques ou religieux dans les services publics.

Le service Diversité wallon a co-organisé avec le service Diversité bruxellois et flamand, le 20 mars 2014, une journée de formation pour les délégués syndicaux des services publics et du secteur de l'enseignement. Ils ont débattu sur les questions : Comment les signes convictionnels se présentent sur le lieu du travail? Comment cela s'explique? Quel sens nous leur donnons? Quels sont les appréhensions? Comment agir quand on est confronté à de telles situations dans son entreprise? Quelles sont les réponses que le droit apporte? Est-ce suffisant? Quelle est le rôle des délégués syndicaux? Quelles sont les valeurs de la CSC que nous défendons en tant que syndicat de tous les travailleurs ?



Pour nous, en tant que syndicat, notre approche est d'œuvrer avec nos militants, nos délégués dans un souci d'égalité de droit et de traitement, de non-discrimination, de respect de nos affiliés qui sont là avec leur culture, leur origine, leurs traditions. Nous devons poursuivre ensemble cet engagement tous les jours pour renforcer le respect mutuel, le vivre-ensemble. Nous devons être ferme dans notre lutte contre le racisme, la xénophobie, la peur et le rejet de l'autre. Le projet de société que nous voulons est celui d'une société juste et égalitaire dans le respect de tout un chacun.

#### **A. Brochure sur l'homophobie**

L'équipe Diversité de la CSC travaille depuis septembre 2014 sur la réalisation d'une brochure sur l'homophobie sur le lieu du travail. Cet outil vise à sensibiliser et outiller les délégués syndicaux pour mieux répondre à des interpellations de travailleuses et travailleurs victimes de discriminations à l'orientation sexuelle sur le lieu du travail.

La législation anti-discrimination seule n'est pas suffisante. D'où l'importance et la nécessité de sensibiliser, former nos délégués dans un esprit d'éducation

permanente. Cette brochure rappelle que les droits des LGBT sont des droits humains fondamentaux. Dès lors, ils sont aussi des droits syndicaux et doivent être au cœur des activités syndicales. La syndicalisation des travailleurs LGTB rend les syndicats plus représentatifs de l'ensemble des travailleurs. Tous les travailleurs doivent être protégés contre les discriminations. La discrimination basée sur l'orientation sexuelle ne diffère en rien des autres discriminations. Toutes les discriminations sont punissables au regard de la loi et il n'y a pas de discriminations moins graves que d'autres.

Le combat syndical porte sur l'égalité des droits et le respect de la dignité des travailleuses et travailleurs sur le lieu du travail et ce indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Promouvoir un environnement professionnel exempt de toute discrimination est donc un objectif fort pour notre mouvement syndical.

L'homophobie est une atteinte au droit et ne pas agir en tant que syndicat représente un danger pour l'ensemble des travailleurs-euses. Ne pas dénoncer, ne pas agir contre les discriminations homophobes laisse la porte ouverte à d'autres discriminations, toutes aussi insupportables.

Outre la réalisation de cette brochure, l'équipe Diversité va travailler sur une campagne de sensibilisation en matière de lutte contre l'homophobie qui sera déclinée sur d'autres outils de communication en entreprises. Le travail se poursuit en 2015.

## **B. Calendrier diversité 2015**

Le calendrier Diversité 2015 met en exergue la sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations. Une date en lien avec la diversité est sélectionnée pour chaque mois. Pour cette édition-ci, nous avons choisi d'illustrer le calendrier par des caricatures au regard des différents critères protégés par la législation anti-discrimination, sélectionné aussi en fonction des dates choisi pour chaque mois.

Cet outil est destiné aux permanents, délégués, militants, mais aussi aux membres du personnel et aux affiliés de la CSC. Le calendrier diversité se veut également un outil de présentation du service Diversité de la CSC. L'outil est déjà bien connu et attendu chaque fin d'année.



### *C. Mise en œuvre de la procédure de traitement des plaintes de discrimination à l'emploi*

Depuis la rentrée sociale 2014, l'équipe Diversité veille à la mise en œuvre de la procédure de traitement des plaintes de discrimination à l'embauche pour nos affiliés (écoute, analyse, orientation, transmission, suivi) en articulation avec les services juridiques des fédérations. Les permanents Diversité ont analysé plusieurs signalements de discriminations sur le harcèlement discriminatoire due à l'origine, l'appartenance syndicale, l'état de santé, le refus d'aménagement raisonnable pour des personnes handicapées, le handicap, etc. Les cas traités sont partagés en réunion d'équipe ce qui permet également l'échange d'expérience et l'approfondissement de l'expertise qui est en train de se créer au sein du service.

Nous tenons un registre des signalements récoltés de sorte à pouvoir les analyser en profondeur et faire une analyse statistique utile afin d'interpeller les politiques sur l'amélioration des dispositifs de lutte contre les discriminations dans les politiques d'emploi.

#### **2.2. Information, sensibilisation, formation**

Le service Diversité de la CSC poursuit son investissement afin d'informer, de sensibiliser et de former les acteurs concernés par la gestion de la diversité en entreprise, à savoir les délégués et militants syndicaux. Ce travail est mené dans une logique préventive qui vise la déconstruction des stéréotypes et des préjugés, la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi dans un esprit d'éducation permanente.

##### *A. Séances d'information et de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations*

Les permanents Diversité continuent d'assurer des interventions ponctuelles de sensibilisation sur la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations qui en découlent, l'intégration de la gestion de la diversité dans le module de base de la formation syndicale, l'égalité homme - femme, la sensibilisation au handicap, etc.

Voici une liste non exhaustive des interventions, des actions, des séances d'information et de sensibilisation dans différentes structures de la CSC :

<b>Contenu de l'intervention</b>	<b>Date</b>	<b>Lieu</b>	<b>Participants</b>
Présentation du service Diversité	13/01/14	Comité de secteur Marchienne (inter)	
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	21/01/14	CSC Wavre	12 militants

Stéréotypes, préjugés, discriminations	14/02/14	CSC Tournai	
Gestion des âges en entreprise, présentation brochure anti discrimination, écart salarial	25/02/14	CSC Charleroi	26 délégués
Discrimination H/F au regard de l'écart salarial	09/03/14	Centre de services et secrétariat (inter)	
Gestion de la diversité en entreprise	13/03/14	CNE Commerce Liège	40 délégués
Séance d'information et de sensibilisation	20/03/14	CSC Mons-La Louvière	18 délégués
Diffusion farde méthodologique sur les discriminations à l'embauche	12/05/14	SOS Dépannage Tournai	
Lutte contre les stéréotypes et les préjugés, valeurs de la CSC	06/05/14	CSC Charleroi	9 délégués AS
Précarité et discrimination des publics les plus défavorisés	03/06/14	Comité de secteur Marchienne (inter)	
Analyse genre et politique de l'immigrations	11/06/14	Comité de secteur Marchienne (inter)	
Diffusion farde méthodologique sur les discriminations à l'embauche	16/07/14	SOS Dépannage Charleroi	
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	06/10/14	SOS Dépannage Nivelles	5 personnes
Discriminations : comprendre avant d'agir	10/10/14	SOS Dépannage Liège	15 personnes
Sensibilisation sur les discriminations à l'embauche	29/10/14	Asbl Micro-bus Liège	15 personnes
Soirée-débat sur le film « Samba » sur les sans-papiers dans le cadre de la journée internationale des migrants (18/12)	17/12/14	Cinéma « Le Stuart » La Louvière	35 personnes

Outre les séances d'information et de sensibilisation pour des délégués et militants de la CSC, l'équipe Diversité a assuré de nombreuses interventions tant à destination des conseillers CPAS, formateurs et accompagnateurs du secteur EFT-OISP, que des demandeurs d'emploi en parcours de formation chez les différents partenaires :

Interventions dans d'autres structures en dehors de la CSC :

Contenu de l'intervention	Date	Lieu	Participants
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	30/01/14	CPAS Rebecq	14 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	30/01/14	AID Tubize	11 personnes
Animation sur les discriminations à l'embauche	04/02/14	Mode d'emploi Erquelines	8 personnes
Animation sur les discriminations à l'embauche	18/02/14	Mode d'emploi Charleroi	12 personnes



Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	30/02/14	CPAS Braine-le-Château	16 personnes
Présentation du service diversité, réinsertion des ex-détenus dans la vie en société, le monde du travail	11/03/14	Information à la plateforme de la prison de Mons	
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	13/03/14	CPAS Grez Doiceau	9 personnes
Animation sur les discriminations à l'embauche	24/03/14	CIEP Mouscron	11 personnes
Information et sensibilisation sur les préjugés et les stéréotypes avec un focus sur la discrimination des POE + stand diversité	24/03/14	HELHA haute école à Mons	70 personnes
Info sur l'accès au séjour et les permis de travail	07/04/14	Régie de quartier Saint-Léonard	25 personnes
Animation sur les discriminations à l'embauche	30/04/12	Mode d'emploi Charleroi	9 personnes
Discriminations : comprendre avant d'agir	13/05/14	Ecole Jonfosse (cours FLE)	30 élèves
Animation sur les discriminations à l'embauche	27/05/14	CIEP Mouscron	8 personnes
Discriminations : comprendre avant d'agir	16/06/14	Asbl Agora Liège	25 personnes
Discriminations : comprendre avant d'agir	17/06/14	Asbl JEF	20 personnes
Discriminations : comprendre avant d'agir	19/06/14	Asbl JEF	20 personnes
Présentation méthode d'animation « discrimination à l'embauche »	04/07/14	Archipel Charleroi	
Présentation méthode d'animation « discrimination à l'embauche »	14/07/14	Mode d'emploi Tournai	
Animation sur les discriminations à l'embauche	22/07/14	CIEP Châtelet	
Comment répondre aux questions discriminantes lors d'un entretien d'embauche : sur base de l'argumentaire anti discrimination	30/09/14	CPAS Ottignies Formation de formateurs	18 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	02/10/14	CPAS Incourt	8 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	07/10/14	CPAS Chastre	5 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	15/10/14	CPAS Rixensart	11 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	23/10/14	Asbl En route pour l'emploi Braine l'Alleud	4 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	24/10/14	CIEP Comines	12 personnes
Sensibilisation aux discriminations à l'embauche	20/11/14	Genval Régie de quartier	4 personnes

Séance d'information sur la politique migratoire dans l'Accord du Gouvernement fédéral	16/12/14	CAI Namur	25 personnes
--	----------	-----------	--------------

## ***B. Formation Diversité***

Au cours de l'année 2014, l'équipe a dispensé comme d'habitude la formation de base Diversité qui est destinée aux délégués de tous secteurs professionnels confondus. Cette formation vise principalement les délégués chevronnés qui ont déjà suivi les formations de base sur l'exercice du mandat et qui sont désignés par les permanents de centrale, en fonction des situations problématiques rencontrées dans leur entreprise ou pour leur intérêt personnel pour cette thématique.

La formation porte sur la déconstruction des stéréotypes et des préjugés liés au genre, à l'âge, à l'origine ou au handicap, la lutte contre les discriminations dont les travailleurs sont victimes, les aides pour les travailleurs handicapés, les outils pour travailler la diversité en entreprise, le cadre légal anti-discrimination en Belgique, etc.

Au niveau de la méthode, la formation Diversité se base sur le Voir-Juger-Agir. Les délégués sont outillés pour agir au sein de leur entreprise, pour détecter et lutter contre les discriminations et pour aider à mettre en œuvre des plans d'action diversité. Dans ces formations, les délégués sont mis en positions d'acteurs dans la mesure où ils partagent entre eux des situations concrètes vécues en entreprise. Ils échangent sur des expériences vécues ou des cas observés dans l'entreprise. À partir des exemples fournis, le formateur formalise, synthétise, décèle les stéréotypes et les préjugés et construit les réponses à apporter avec les délégués.

## ***C. Formation transrégionale des délégués ayant suivi la formation Diversité***

Comme chaque année, l'équipe Diversité de la CSC organise une journée de formation transrégionale thématique pour l'ensemble des délégués syndicaux qui ont suivi la formation Diversité en fédérations. Pour 2014, cette journée de formation<sup>2</sup> était consacrée à la gestion des signes philosophiques, idéologiques ou religieux dans l'entreprise. Elle a eu lieu le 27 novembre 2014 et une quarantaine de délégués y étaient inscrits.

Pourquoi avoir choisi ce sujet ? Car la réflexion sur la question des signes religieux est en train d'être menée dans différentes centrales professionnelles de la CSC et le service Diversité souhaite y contribuer par la sensibilisation, l'information et la formation. A cette occasion, les délégués ont reçu notre publication sur la neutralité et les faits religieux en entreprise, mais aussi la

---

<sup>2</sup> Voir le programme de la formation en annexe 2.

publication du CBAI sur la diversité convictionnelle qui prône la recherche de solutions négociées sur base du plus grand dénominateur commun. Ces deux ouvrages sont très complémentaires. Les délégués ont discuté aussi sur des situations concrètes auxquelles ils sont confrontés et sont partis avec des outils concrets d'intervention. L'évaluation de cette journée de formation était très positive.

#### *D. Interventions ponctuelles dans d'autres formations à la CSC*

L'équipe Diversité intervient ponctuellement dans les formations organisées par les centrales professionnelles, les fédérations CSC ou des groupes spécifiques sur le thème de la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations à l'embauche, la gestion de la diversité convictionnelle, la gestion des âges, la lutte contre le racisme, etc.

Vous trouverez ci-dessous quelques interventions réalisées par l'équipe des permanents Diversité :

<b>Identification de la formation</b>	<b>Date</b>	<b>Lieu</b>	<b>Participants</b>
Formation des Jeunes CSC : Diversité et gestion de la diversité en entreprise	20/01/14	CSC Liège	15 militants
Journée d'étude sur la lutte contre les discriminations à l'âge (CCT 104)	22/02/14	CSC-BIE	70 délégués
Formation FEC : Stéréotypes, préjugés, discriminations : outils au délégués	29/02/14	CSC Mons-La Louvière	23 délégués
Gestion de la diversité en entreprise Partie 1	05/03/14	CSC Services publics	20 délégués de la SWDE
Formation sur la neutralité et les signes religieux	20/03/14	CSC Bruxelles	50 délégués
Gestion de la diversité en entreprise Partie 2	24/04/14	CSC Services publics	20 délégués de la SWDE
Journée de formation pour animer une séance de lutte contre les discriminations à l'embauche	20/05/14	CSC Namur	45 formateurs, accompagnateurs EFT-OISP
Intervention à la formation de la centrale CNE sur le racisme	26/09/14	CNE-Commerce Houffalize	30 délégués
Journée de formation sur les signes philosophiques, idéologiques ou religieux	27/11/14	CSC Bruxelles	40 délégués

Suite à ces interventions de l'équipe Diversité dans les différentes formations, la FEC a inclus de manière structurelle la thématique de la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations à son offre de formation.

### 2.3. Accompagnement des délégués syndicaux

A l'issue de la formation Diversité, les délégués syndicaux acquièrent une méthode de travail pour analyser la politique du personnel en entreprise afin de détecter des cas de discrimination dans toutes les étapes de la relation du travail : le recrutement, l'accueil et la socialisation, la formation, la gestion d'équipe, la promotion, la carrière, l'organisation du travail, etc. La formation leur permet justement de mener par la suite un travail concret en entreprise. Et pour cela, ils bénéficient également de l'accompagnement des permanents Diversité.

L'objectif de cet accompagnement est d'améliorer la qualité d'emploi dans l'intérêt de tous les travailleurs. La mise en place d'un plan diversité par la concertation sociale doit être au cœur de l'action syndicale. Pour la CSC travailler sur la diversité en entreprise c'est aussi améliorer la politique du personnel dans son ensemble, dans l'intérêt de tous les travailleurs. L'identification de groupes de travailleurs discriminés au sein de l'entreprise mène à une remise en question de la politique du personnel : elle relève notamment de mauvaises procédures d'embauche et de sélection, un accès inégal à la formation, un accueil déficient, une grande rotation du personnel, un manque d'encadrement et d'accompagnement sur le lieu du travail. La diversité est un levier, un outil qui permet d'ouvrir plus facilement les portes de l'entreprise et de mettre sur la table du Conseil de l'entreprise, instance qui traite tout ce qui touche la gestion du personnel, des pistes concrètes de solutions pour les groupes cibles.

Un bon diagnostic de la politique du personnel est une étape indispensable avant de proposer à la direction une politique diversité avec des pistes concrètes d'action, dont voici quelques exemples à titre indicatif.

<b>Nature de l'accompagnement</b>	<b>Période</b>	<b>Entreprise</b>	<b>Délégués ou GRH</b>
Plan diversité	06/2014	Service de médiation RW	5 délégués
Prévention et gestion discrimination via charte	09/2014	La Passerinette Soumagne	3 DS
Mise en place d'une charte de non-discrimination pour résidents	12/2014	Résidence « Les Lilas »	DS, CPPT

Outre la formation Diversité, l'accompagnement des délégués en entreprise par les permanents Diversité prend le point de départ à partir de la réception et de l'analyse des signalements de discrimination.

### 3. ACTIVITÉS INTERSYNDICALES CSC - FGTB

#### 3.1. Cellules de reconversion

Nous avons poursuivi notre activité dans les cellules de reconversion en partenariat avec le Forem et la FGTB au cours de l'année 2014. Pour rappel cette activité a pour but de faire prendre conscience aux travailleurs qui suivent les cellules de reconversion de ce que sont les stéréotypes, les préjugés et ce qui mène aux discriminations. Il s'agit également de leur donner des outils pour leur permettre de se défendre contre les discriminations à l'embauche et de leur faire connaître des relais auxquels s'adresser en cas de difficulté. Il s'agit aussi d'éveiller leur attention à leurs propres stéréotypes (par exemple sur les métiers dits « féminins » ou « masculins ») qui peuvent restreindre leurs possibilités de reclassement professionnel.

Nous avons proposé également une formation étalée sur les stéréotypes et préjugés pour l'ensemble des conseillers Forem et des accompagnateurs sociaux d'entreprise à une approche visant l'aide à la recherche d'emploi anti discriminatoire. Le but étant que l'ensemble des acteurs agissent en cohérence. Nous avons préparé avec la CLCD de la FGTB à Charleroi, le 14 octobre 2014, une intervention conjointe à destination de ces acteurs. Ces séances de sensibilisation et de formation ont eu lieu le 27 octobre 2014 pour les conseillers et accompagnateurs de la cellule Caterpillar à Charleroi et le 7 novembre 2014 pour les conseillers et accompagnateurs de la cellule Arcelor à Seraing.

L'équipe du service Diversité de la CSC est intervenue, de manière coordonnée avec l'équipe de la CLCD de la FGTB, pour prendre en charge des séances de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations à l'embauche dans les cellules de reconversion.

Voici le tableau complet des interventions de l'équipe Diversité de la CSC :

Cellules de reconversion	Date	Lieu	Participants
Arcelor	14/01/2014	Liège	
Oxybel	03/02/2014	Liège	
Bemis	19/02/2014	Charleroi	
Arcelor	04/03/2014	Liège	
Duferco-LNMK (am+pm)	17/04/2014	La Louvière	25 + 22 pers.
Fédéral Mogul	02/06/2014	Aubange	12 personnes
Thales, Promotion Famille, Lilas, Alstom, Helio	19/06/2014	Charleroi	28 personnes
Saint-Gobain	01/07/2014	Jambes	30 personnes
Saint-Gobain (am +pm)	03/07/2014	Jambes	34 personnes
Saint-Gobain (am+pm)	08/07/2014	Jambes	40 personnes
OLCIM	01/08/2014	Liège	
DéliFrance	18/08/2014	Nivelles	25 personnes

DéliFrance	19/08/2014	Nivelles	22 personnes
Duchêne	25/08/2014	Nivelles	30 personnes
Duchêne et DéliFrance	28/08/2014	Nivelles	28 personnes
FIB	04/10/2014	Nivelles	11 personnes
Chauveheid, Téléwal, Schneider	08/10/2014	Verviers	19 personnes
Caterpillar (am+pm)	20/10/2014	Charleroi	
Caterpillar (am+pm)	21/10/2014	Charleroi	
Mosacier, Buffallo, Bfan	27/10/2014	Liège	24 personnes
Val-Saint-Lambert	04/11/2014	Seraing	
OLCIM	07/11/2014	Liège	
Arcelor	12/12/2014	Liège	

Nous pouvons affirmer que cette activité a réellement pris sa place dans la programmation des sujets à traiter dans les cellules de reconversion et sa pertinence est reconnue par tous les acteurs concernés. La poursuite de l'activité au sein des cellules se justifie pleinement d'une part pour poursuivre la sensibilisation auprès du public concerné mais aussi pour maintenir une vigilance auprès des partenaires et leur servir de relai de proximité pour les situations de discrimination rencontrées.

### **3.2. Lutte contre l'homophobie au travail**

Nous avons décidé de travailler en intersyndical sur la thématique de la lutte contre l'homophobie dans le monde du travail. Ceci était programmé dans notre plan d'action 2014. Le service Diversité et la CLCD ont décidé de mener ensemble une action commune, inscrite dans la durée, en matière de lutte contre l'homophobie au travail, sans porter préjudice aux actions spécifiques de chaque organisation syndicale sur le sujet. Nous sommes partis du constat que les préjugés sur l'homosexualité ont la vie dure au niveau de l'entreprise et qu'ils ont un impact négatif direct sur la vie professionnelle des travailleurs concernés. Nous voulions aussi mettre clairement cette priorité sur la table car les discriminations dues à l'homophobie remontent plus difficilement vers nos services spécialisés en traitement de plaintes de discrimination. Nous savons également que c'est un sujet difficile pour les délégués en entreprise. C'est pourquoi nous pensons que c'est indispensable de travailler sur ces questions en intersyndical.

Pour ce faire, nous avons mis en place un groupe de travail constitué de deux membres du service Diversité et de la CLCD qui s'est réuni le 13 juin 2014. Cette réunion a été précédée des échanges entre les deux responsables des deux services. A l'issue de cette réunion, nous avons décidé d'organiser une matinée de réflexion sur le sujet à destination des membres de nos deux équipes ainsi qu'à des collègues pouvant nous aider dans le projet.

Ce séminaire<sup>3</sup> a pour mission d'aborder l'évolution du regard de la société sur l'homosexualité, le cadre légal (la législation anti discrimination en partant de situations concrètes), et les outils développés par des syndicats dans d'autres pays. Nous avons également prévu d'y inclure des témoignages de délégués syndicaux.

Cette matinée était initialement programmée le 8 décembre 2014, mais l'actualité sociale (les grèves tournantes) nous a contraint à la reporter le 12 février 2015. A l'issue de ce séminaire, les équipes du service Diversité et de la CLCD vont pouvoir échanger sur les pistes d'actions envisageables sur le terrain des entreprises et les démarches à suivre.

### **3.3. Formation Diversité au CAI**

Le Centre d'action interculturelle de la Province de Namur (CAI) propose chaque année différents modules de formation à l'attention des intervenants sociaux. Le module sur la compréhension de l'enjeu de l'interculturel dans l'accueil et l'accompagnement des étrangers comprenait une formation intitulée « Gestion de la diversité dans l'accompagnement vers l'emploi » qui avait pour objectif l'identification et l'analyse des difficultés et des richesses de la diversité dans le cadre du travail, la valorisation de la différence et des compétences de la diversité, la construction des pistes susceptibles d'optimiser la gestion de la diversité.

Le CAI a demandé au service Diversité de la CSC et à la CLCD de la FGTB de prendre en charge cette journée de formation qui était destinée plus particulièrement aux opérateurs du secteur ISP. La formation devrait outiller les travailleurs sociaux à la mise en valeur de la diversité afin de mieux orienter les personnes étrangères vers l'emploi d'une part et de sensibiliser le monde du travail à l'ouverture à la différence d'autre part.

Au niveau de la méthodologie, nous nous sommes basés sur des exposés, des techniques participatives, des supports techniques attrayants, des exercices pratiques et des analyses de cas.

Nous nous sommes réunis le 1<sup>er</sup> décembre pour préparer cette journée de formation<sup>4</sup> en fonction du cahier de charges proposé. Nous avons dispensé cette formation le 3 décembre 2014. Le CAI nous a donné un feed-back très positif suite à l'évaluation de la formation. Cette collaboration entre le service Diversité et la CLCD, (avec le Cripel dans un 1<sup>er</sup> temps puisque la formation était prévue initialement le 26 juin) pour la préparation commune de cette formation nous a également permis d'échanger et d'enrichir nos méthodes et contenus de formation.

---

<sup>3</sup> Voir le programme du séminaire en annexe 3.

<sup>4</sup> Voir le programme de la formation en annexe 4.

#### 4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

L'équipe du service Diversité travaille en collaboration avec les permanents interprofessionnels des groupes spécifiques (jeunes, femmes, migrants, seniors, travailleurs sans emploi) car son action est transversale aux thématiques de l'âge, du genre, de l'origine et du handicap.

C'est dans ce cadre que l'équipe Diversité a participé, le 3 avril 2014, à Bruxelles, à la présentation des résultats de l'enquête « *Un chemin vers l'emploi* » menée par la Fondation Travail et Université (FTU) et qui avait pour objet d'analyser la perception des demandeurs d'emploi sur leurs démarches pour trouver un emploi. Cette enquête visait particulièrement les groupes cibles : les jeunes, les femmes, les migrants et les travailleurs âgés. La matinée s'est clôturée par une action symbolique pour dénoncer les freins et les discriminations que rencontrent les personnes les plus précaires sur le marché de l'emploi.

L'action du service Diversité vise également à renforcer l'action syndicale au sein de l'entreprise. Notre mission est de sensibiliser, former et accompagner les délégués syndicaux sur le diagnostic de la politique du personnel afin de lutter contre toutes les formes de discrimination et pour assurer une égalité de traitement entre tous les travailleurs, sans distinction.

Outre la collaboration avec les centrales professionnelles et les fédérations de la CSC, le service Diversité collabore de manière privilégiée avec :

- Le MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien), à travers la participation au GT Immigrés,
- Les AID (Actions intégrées de développement) dans le secteur EFT-OISP,
- ALTEO concernant l'intégration des personnes handicapées,
- SOS Dépannage concernant l'accompagnement et la sensibilisation des demandeurs d'emploi,
- Les accompagnateurs sociaux permanents de la CSC dans les cellules de reconversion, etc.

Le service Diversité de la CSC fait partie du Consortium Diversité élargi composé de l'EGiD, du Cripel, du Discrì, du Forem et de la CLCD.

Dans le cadre nos activités, le service Diversité de la CSC a collaboré avec plusieurs partenaires, dont :

- Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme,
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),



- L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH),
- Les Centres régionaux pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI),
- L'Institut de recherche, formation, actions en migrations (IRFAM),
- L'Association belge des professionnels musulmans (ABPM),
- L'Association pour le Droit des Etrangers (ADDE), etc.

Nous pouvons également souligner une série de collaborations et de partenariats développés au niveau local :

- La plateforme Diversité du CeRAIC à la Louvière,
- La plateforme IDE à Mons,
- La Régie de quartier de Nivelles,
- La Caravelle des droits de femmes à Tournai,
- Asbl « Annoncer la couleur » à Liège,
- Point d'Appui asbl et Cap migrants asbl à Liège
- Les CPAS en Brabant wallon,
- La Ligue Braille à Charleroi,
- Le Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire (CARHOP) à Charleroi, etc.

Les membres de l'équipe Diversité sont intervenus ou ont participé à plusieurs activités organisées par des partenaires cités ci-dessus, dont voici quelques exemples :

<b>Description de l'activité</b>	<b>Organisme</b>	<b>Date</b>	<b>Lieu</b>
Discriminations à l'emploi des jeunes (intervention)	Centre interfédéral pour l'Egalité des Chances	28/01/14	Nivelles
Racisme Game Over	CSC-FGTB-associations	21/03/14	Bruxelles
Contribution à la réalisation de l'outil pédagogique « Partir ou rester »	Asbl Annoncer la couleur	26/03/14	Liège
Colloque « La concertation sociale : un enjeu pour la gestion de la diversité » (intervention)	Consortium Diversité de Wallonie	01/04/14	Bruxelles
Débat en présence des politiques sur la politique migratoire	Cité Miroir	22/04/14	Liège
Conférence sur la disponibilité des personnes atteintes d'un handicap sur le marché du travail (contrôle Onem)	Hall des Foires (Coronmeuse)	25/04/14	Liège
Soirée clôture commémoration 50 ans migrations marocaine et turque	Palais de la Culture	29/04/14	Namur
Colloque sur le populisme et	Cité Miroir	08/05/14	Liège

l'extrême droite			
Journée d'étude sur les discriminations au handicap	Altéo	10/05/14	Namur
Présentation du rapport d'étude sur la situation des travailleurs migrants	Projet Vires (ULg)	29/09/14	SPF Emploi Bruxelles
Journée mondiale de la lutte contre la pauvreté (atelier CSC-FGTB pauvreté et migrations)	RWLCP	17/10/14	Namur
Parcours d'immigration - parcours d'intégration (intervention)	CPAS de Charleroi et le CRIC	18/11/14	Charleroi
Colloque international sur la gestion de la Diversité (intervention)	Egid-ULg, membre du consortium diversité	05/12/14	Liège
50 ans d'immigration et après (intervention)	CRIC	10/12/14	Charleroi

Par ailleurs, les membres de l'équipe Diversité de la CSC assument différents mandats dans les instances de gestion de différentes organisations telles que les Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, l'AWIPH, la CWIPE, etc.

## 5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ

L'équipe Diversité est composée de 5 permanentes<sup>5</sup>, soit l'équivalent de 4 ETP. Leurs bureaux se trouvent dans les locaux des fédérations de la CSC en Wallonie. Les permanentes Diversité travaillent conjointement avec les permanents de la FEC (Formation, Education, Culture qui est l'asbl d'éducation permanente de la CSC) en fédérations en ce qui concerne le volet administratif de la formation Diversité (programme de formation, les inscriptions, la libération des délégués, les attestations de présence, le suivi du congé éducation, les listes de présences, les réservations de salle, etc.).

Comme d'habitude, le plan d'action du service Diversité est approuvé en réunion des responsables francophones de la CSC, des centrales professionnelles et des fédérations, de la FEC, avant le début de l'année sociale. Notre plan d'action s'inscrit dans les axes prioritaires fixés par la convention avec la Région wallonne.

Un contact régulier est maintenu avec la FEC sur la réalisation du plan de travail du service Diversité. Nous avons un interlocuteur direct au sein du personnel de la FEC qui suit le projet Diversité et la façon dont il s'intègre dans l'offre globale de formation.

L'équipe Diversité se réunit tous les mois en réunion de coordination à Namur. Ces réunions permettent de faire le point sur la mise en œuvre du plan d'action, les séances d'information et de sensibilisation, la formation, les interventions dans les entreprises, la conception et la réalisation d'outils pédagogiques, les activités en fédérations, etc.

Ces réunions permettent aux permanentes de partager leurs expériences, d'échanger sur les projets en cours dans les entreprises, de formuler des demandes de formation à leur égard, d'analyser les cas signalés en matière de discrimination, de discuter sur la collaboration et la complémentarité avec les autres permanents des groupes spécifiques et des permanents Migrants CSC.

---

<sup>5</sup> Voir composition de l'équipe en annexe 5.

## 6. PLAN D'ACTION 2015

Le service Diversité de la CSC poursuivra son travail pour remplir les missions assignées par la Région wallonne.

Concrètement, le service Diversité veillera à réaliser :

### En termes de construction d'outils pédagogiques transposables :

- Brochure sur la lutte contre l'homophobie en entreprise,
- Réalisation du calendrier diversité 2016,
- Aide-mémoire pour faire le diagnostic du personnel dans une optique diversité à destination des délégués syndicaux qui siègent dans les instances de concertation sociale en entreprise,
- Plaquette de présentation du service Diversité.

### En termes d'information, sensibilisation et formation :

- Séances de sensibilisation autour de l'argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche,
- Sensibilisation à la lutte contre le racisme, l'extrême droite afin de favoriser une société où chacun y trouve sa place dans le respect des valeurs démocratiques, de la tolérance, du vivre-ensemble et de l'interculturalité,
- Formation Diversité de 4 jours à destination des délégués en entreprise,
- Journée de formation transversale thématique (thème à définir),
- Interventions ponctuelles sur la gestion de la diversité dans les formations des centrales professionnelles.

### En termes d'accompagnement des délégués en entreprise :

- Accompagnement des délégués qui ont suivi la formation Diversité lors de la mise en œuvre d'un plan diversité dans leurs entreprises,
- Campagne de sensibilisation sur la lutte contre l'homophobie sur le lieu du travail,
- Poursuite du projet spécifique avec la CNE (secteur commerce) sur la lutte contre le racisme au travail.

En ce qui concerne les activités intersyndicales en 2015, nous poursuivrons la collaboration avec la CLCD de la FGTB en ce qui concerne :

- les séances collectives de sensibilisation à la lutte contre les discriminations dans les cellules de reconversion,
- la sensibilisation sur la lutte contre l'homophobie dans les entreprises.

## 7. ANNEXES

*Annexe 1. Programme de la journée de formation pour les formateurs EFT-OISP*

### **Journée de formation pour animer une séance de lutte contre les discriminations à l'embauche**

Programme  
Mardi 20/05/2014, à la CSC Bouge (Namur)

- 09h 00 : Accueil café
- 09h 30 : Présentation du service Diversité de la CSC : missions, outils, projets  
Luan Abedinaj, responsable de l'équipe Diversité de la CSC
- 09h 45 : Animation sur les discriminations  
Leïla Chaudhry, permanente Diversité à la CSC Liège-Huy-Waremme
- 11h 15 : Pause – café
- 11h 30 : Présentation de la brochure « *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche* » et de la méthode d'animation  
Blanche Garcia, permanente Diversité à la CSC Nivelles
- 12h 00 : Questions - réponses
- 12h 30 : Repas sandwiches
- 13h 30 : Travail en ateliers sur des situations problématiques vécues par les formateurs, animateurs, accompagnateurs et analyse des discriminations sur base d'une grille préétablie avec toute l'équipe Diversité de la CSC
- 15 h 30 : Perspectives d'avenir
- 16 h 00 : Conclusions de la journée  
Laurence Blésin, chargée de formation à la FEC



**Journée de formation**  
sur les signes philosophiques, idéologiques ou religieux

**Le jeudi 27 novembre 2014, de 9h à 16h30**

Rue des Chartreux, 70 à 1000 Bruxelles

- 9h 00 Accueil
- 9h 30 Mot de bienvenue  
Luan Abedinaj responsable national Diversité
- 9h 45 Diversité convictionnelle et neutralité au regard du droit  
Delphine Liefoghe, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
- 10h 15 Questions-réponses
- 10h 25 Pause-café
- 10h 40 Travail en atelier : Qu'est-ce que les signes philosophico-religieux  
représentent pour nous ?
- 12h 30 Lunch
- 13h 30 Un autre regard sur les représentations religieuses et  
aménagement raisonnables sur le lieu de travail  
Hajib El Hajjaji, Association belge des professionnels musulmans
- 14h 00 Questions-réponses
- 14h 10 Travail en ateliers : comment gérer la diversité en entreprise d'une  
manière structurée (grille de Prisma).
- 16h00 Conclusions, Laurence Blésin, directrice de la FEC.



## Homophobie au travail

Matinée de réflexion intersyndicale FGTB – CSC

**Jeudi 12 février 2015**

Cinex (salle Ponty)

Rue Saint-Nicolas, 84 5000 NAMUR

- 8h 30      Accueil
- 9h 00      L'évolution du regard de la société sur l'homosexualité  
Laurent MULLENS, La Lucarne.org asbl
- 9h 30      Cadre légal abordé à partir des plaintes traitées au Centre  
Nathalie DENIES, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
- 10h 00     Congrès de Séville 2007 de la CES, actions, outils développés  
par d'autres syndicats dans d'autres pays dans la lutte contre  
l'homophobie  
Cinzia SECHI, conseillère CES
- 10h 30     Pause
- 10h 45     Témoignages de délégués syndicaux confrontés à la gestion des  
situations problématiques en entreprise :  
CSC : Paul-Emmanuel HENRY, délégué CNE secteur du commerce  
FGTB : un délégué syndical FGTB
- 11h 15     Echanges et discussions entre participants
- 12h 15     Perspectives pour nourrir l'action syndicale
- 12h 30     Repas



## « Gestion de la diversité dans l'accompagnement vers l'emploi »

Namur, le 3 décembre 2014

- 9h 30 Introduction de Liliana Gomez, CAI
- 9h 35 Diversité, gestion de la diversité, discriminations : état des lieux des notions et concepts
- 11h 00 Pause
- 11h 15 Echange autour du film « *Osez la diversité* » province de Luxembourg
- 11h 45 Travail en petit groupe autour des situations de discrimination pour promouvoir la gestion de la diversité
- 12h 30 Lunch
- 13h 30 Analyse du film « *Diversité, un plus pour l'entreprise* »  
En quoi consiste la gestion de la diversité ?  
Analyse de pratiques et de situations auxquelles sont confrontés les intervenants sociaux qui suivent la formation
- 15h 00 Pause
- 15h 15 Outils et rôle des représentants des travailleurs (DS, CPPT, CE) dans la gestion de la diversité en entreprise
- 16h 15 Evaluation de la formation
- 16h 25 Conclusions

Formation dispensée par :

<p>Luan ABEDINAJ Responsable du service Diversité à la CSC</p> 	<p>Guy CHANDELON Coordinateur de la CLCD à la FGTB wallonne</p> 
--	--



### *Annexe 5. Composition de l'équipe Diversité*

Au 31 décembre 2014, l'équipe des permanentes Diversité est composée comme suit :

- Leïla CHAUDHRY, basée sur les fédérations CSC Liège-Huy-Waremme et CSC Verviers et Région de langue allemande.
- Blanche GARCIA, basée sur la fédération CSC Brabant Wallon.
- Marlène HENROTTE, basée sur la CSC Charleroi Sambre & Meuse et CSC Hainaut occidental.
- Maïté SNYDERS, basée à la CSC Mons-La-Louvière.
- Isabelle MEERHAEGHE, basée sur les fédérations CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg.

Le service est coordonné par Luan ABEDINAJ, responsable national Migrants CSC et Diversité, basé à la confédération, à Bruxelles.