



Formation Education Culture asbl

Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2017



Le 28 février 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION

2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2017 :

2.1. Information, sensibilisation, formation

2.2. Construction d'outils pédagogiques

2.3. Accompagnement des délégués syndicaux en entreprise

2.4. Analyse de signalements de discrimination

3. ACTIVITÉS INTERSYNDICALES CSC - FGTB

3.1. Cellules de reconversion

3.2. Journée de formation sur les discriminations dues à l'état de santé

4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ

6. ANNEXES

1. INTRODUCTION

Le service Diversité de la FEC a poursuivi, au cours de l'année 2017, ses activités dans le cadre des missions fixées dans la convention avec la Wallonie, à savoir :

- Sensibiliser, informer et former des délégués syndicaux, permanents, militants, membres du personnel, ainsi que les publics extérieurs à notre organisation syndicale ;
- Élaborer des outils pédagogiques et des méthodologies de travail transposables ;
- Accompagner des délégués dans l'élaboration des plans diversité en entreprise, mettre en place des projets spécifiques en synergie avec les centrales professionnelles.

Un focus particulier a été mis sur l'orientation sexuelle, la gestion des âges et la diversité convictionnelle.

Malheureusement, les discriminations à l'embauche et dans l'emploi sont de plus en plus présentes sachant que la concurrence sur le marché du travail est rude. Les employeurs cherchent le mouton à cinq pattes et sélectionnent les candidats en fonction de leurs représentations bien personnelles du « bon travailleur ». Est-il un homme ? Jeune ? Typé occidental ? Hétérosexuel ? Athée ? Sans enfant ? Ce sont ces catégorisations qui empêchent les recruteurs de donner leurs chances à des personnes compétentes. L'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'origine ou le handicap ne devraient aucunement mettre de freins dans le processus de recrutement ou encore dans l'évolution d'une carrière.

Malgré l'existence de la législation anti-discrimination de 2007, déconstruire les préjugés nécessite de constamment y revenir pour conscientiser les travailleurs. Par diverses méthodes (formations, outils, vidéos, jeux, etc.) nous tâchons de faire réfléchir les militants et délégués, notamment à l'importance pour les travailleurs et les citoyens de rester solidaires et de défendre eux-mêmes le vivre-ensemble dans toute sa diversité. Idéalement, tout le monde devrait pouvoir trouver sa place au sein de la société et sur le marché du travail. Et pour ce faire, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés demeure un enjeu majeur.

Aussi, nous sensibilisons, formons et accompagnons des délégués dans la mise en œuvre d'une politique diversité au sein de leur entreprise ; nous récoltons, traitons les signalements de discriminations ; nous faisons la promotion des bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité.

2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2017

2.1. Information, sensibilisation, formation



Ce volet est le plus important dans les activités du service Diversité de la FEC. Il s'adresse aux permanents, délégués et militants, les amenant à réfléchir, à analyser et à déconstruire les stéréotypes et les préjugés dans le but ultime de supprimer les processus de discrimination. Plus encore, le service appuie l'importance et la richesse de la gestion de la diversité en entreprise. En effet, les centrales professionnelles font régulièrement appel à notre équipe pour intervenir dans les comités professionnels ou intersectoriels, en formation et dans le cadre des journées d'étude sur ces thématiques. Par ailleurs, dans le but d'assurer à notre service une meilleure visibilité lors de différentes activités de sensibilisation et de formation, nous avons fait réaliser un roll up de présentation du service.

A. Séances d'information et de sensibilisation

Régulièrement, les permanents Diversité sont invités à sensibiliser nos délégués et militants à la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations, et la gestion de la diversité en entreprise en ce qui concerne l'âge, le genre, l'origine ou encore le handicap.

Voici une liste non exhaustive des interventions et séances d'information/sensibilisation au sein des centrales professionnelles ou fédérations de la CSC :

Contenu de l'intervention	Date	Lieu	Publics
Animation contre les préjugés "réfugiés-migrants" et "dumping social" - Formation des délégués CPPT 1 ^{er} mandat	26/01/17	CSC Namur-Dinant	15
Soirée débat - enseignement et inégalités	31/01/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	14
Préjugés sur les chômeurs et les personnes en article 60	02/02/17	Comité CNE SONEFA Bouge	4
Pacte d'excellence, un levier pour lutter contre les inégalités de genre au travail	15/02/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	16

Sexisme, racisme, capitalisme : grille d'analyse triple domination	09/03/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	22
Lutte contre les préjugés et les discriminations	17/04/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	
Soirée déconstruction des stéréotypes et préjugés sur les travailleurs détachés	17/04/17	Fédération Liège Huy Waremme	75
Séréotypes et préjugés - antiracisme	18/04/17	CNE Namur Comité régional Hôpitaux	40
Salon du bien-être destiné aux délégués syndicaux et présentant les outils à leur disposition pour gérer la santé et le bien-être en entreprise	28/04/17	Fédération Liège-Huy-Waremme	75
Intervention sur le port de signes religieux au travail	15/05/17	Fédération Liège-Huy-Waremme-Verviers	75
Lutte contre les préjugés et les discriminations	30/05/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	14
Soirée sur la montée des populismes	16/06/17	Fédération Liège-Huy-Waremme-Verviers	75
Bilan et perspectives 2017-2018 pour l'égalité des chances	29/06/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	30
Construction d'un quiz anti-discriminations	21/09/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	14
Bilan de réglementation anti-discrimination avec UNIA	26/10/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	16
Formation transrégionale sur la gestion de l'âge à destination des délégués Diversité	09/11/17	CSC de Bouge	81
Intervention à une séance d'information du personnel de la CSC, MC, MOC, etc. sur la campagne Justice Migratoire du CNCD pour sensibiliser le personnel aux préjugés sur les migrants	13/11/17	CSC Schaerbeek - Aeropolis	60
Présentation de la brochure « Comment gérer la diversité convictionnelle en entreprise ? » aux permanents francophones de la CSC	18/11/17	Houffalize	120
Formation sur la radicalisation organisée par le service Diversité et la FEC à destination des permanents en charge de la	05/12/17	CSC Bruxelles	21

formation et des permanents de centrale			
Flexibilité et précarité : un duo perdant pour les femmes	14/12/17	CSC Charleroi (groupe égalité des chances)	12

De plus en plus d'acteurs de terrain font appel aux permanents Diversité pour animer des formations ou présenter des modules de sensibilisation (pouvoirs locaux, conseillers à l'emploi des CPAS, formateurs EFT-OISP, écoles, etc.) La majorité des demandes porte sur le module de discrimination à l'embauche. Il est important de détecter les questions qui ne sont pas légales et de les désamorcer intelligemment, sans crispier le recruteur. Régulièrement, ces questions sont travaillées en analysant le cadre légal, complétée par une approche ludique et pratique : mises en situation et jeux de rôles. Nos méthodes sont agréables à pratiquer en groupe et permettent d'assimiler la matière de façon efficace.

Voici les interventions et actions de sensibilisation qui ont eu lieu en dehors de la CSC, dans différentes structures. Par ces partenariats et collaborations, nous parvenons à toucher un public plus large que le nôtre.

Contenu de l'intervention	Date	Lieu	Publics
Discriminations liées au genre	12/01/17	ASBL Le Gerموir - Monceau	10
Discriminations liées au genre	23/01/17	ASBL Le Gerموir - Monceau	9
Discriminations à l'embauche	23/01/17	Vie Féminine Liège	10
Mesures d'insertion et discriminations à l'embauche	31/01/17	Centre de formation Thuin Charleroi	12
Discriminations à l'embauche	10/02/17	Vie Féminine Liège	10
Formation pour les travailleurs sociaux « Le travailleur social sous pression », journée de réflexion sur l'impact de la multiculturalité et de l'actualité sur le travail social. Collaboration avec le MOC, Vie féminine et la Mutualité chrétienne	09/03/17	Fédération Liège-Huy-Waremme	80
Stéréotypes, préjugés et discriminations à l'embauche	16/03/17	Collectif des Femmes Louvain-La-Neuve	23
Discriminations à l'embauche	28/03/17	SOS Dépannage Liège	9
Intervention à l'ULG en cours de Master 2 GRH - présentation des activités et des outils du service diversité de la FEC	26/04/17	ULG à Liège	60
Sensibilisation sur les préjugés en matière de personnes d'origine étrangères et des réfugiés	28/04/17	ACLI Ans	7
Discriminations à l'embauche	08/05/17	IFI Tournai	15

Discrimination à l'embauche - séance d'info pour les professionnels de l'insertion	15/05/17	CIMB Tournai	14
Sensibilisation sur la situation des personnes d'origine étrangère en Belgique	15/06/17	Vivre solidaire Seraing	3
Intervention à l'atelier de Vie féminine Namur sur les enjeux des migrations	05/07/17	Vie féminine Namur	30
Discriminations à l'embauche	13/07/17	IFI Tournai	14
Discrimination et rôle du syndicat	14/07/17	Vie féminine Liège	25
Discriminations à l'embauche	19/09/17	CPAS Morlanwelz	9
Discriminations à l'embauche	07/11/17	CIMB Saint-Ghislain	1
Discriminations à l'embauche	06/11/17	SOS Dépannage Liège	8
Animation migrants MOC sur l'insertion à l'emploi	15/11/17	MOC Charleroi	12
Animation sur la diversité et le racisme	16/11/17	Centre de Recherche et de Rencontre ASBL Liège	13
Animation sur la diversité et le racisme	11/12/17	Centre de Recherche et de Rencontre ASBL Liège	13
Organisation d'un marché de Noël présentant les ETA pour lutter contre les stéréotypes en matière de handicap et travail	02/12/17	Foire de Noël à Liège (Place Saint Lambert)	
Présentation des conclusions à la journée « mixité sur les métiers » au Bassin Emploi Formation Enseignement de Huy	12/12/17	Huy	50
Animation dans une école secondaire sur les enjeux des migrations	21/12/17	Braine-Le-Comte	22

B. Formation Diversité

Comme chaque année, notre équipe est intervenue dans plusieurs comités de secteurs professionnels ainsi que dans l'ensemble des formations dispensées par la FEC sur l'exercice des mandats en CE, CPPT et DS. Les formations portaient également sur la déconstruction des stéréotypes et des préjugés liés au genre, à l'âge, à l'origine ou au handicap. Les objectifs étant de lutter contre les discriminations dans la sphère du travail, de donner les outils pour développer la diversité au sein de leur entreprise, de connaître les aides destinées aux travailleurs ayant un handicap, d'être informés de la loi anti-discrimination en Belgique, et enfin, de savoir les démarches à entreprendre et vers qui se tourner en cas de traitement inégal.

➤ **Formation Diversité de 4 jours**

Contenu de l'intervention	Dates	Lieu	Publics
3 journées de formation sur la déconstruction des stéréotypes et des préjugés – Formation FEC non-élus et interprofessionnel	26/04/17 09/05/17 18/05/17	CSC Mons	26 21 25
Formation de 4 jours pour les délégués en entreprise sur la gestion de la diversité en entreprise	07/03/17 08/03/17 22/03/17 09/05/17	Fédération Liège-Huy-Waremme	8
Formation de 4 jours pour les délégués en entreprise sur la gestion de la diversité en entreprise	21/04/17 22/04/17 26/04/17 31/05/17	Fédération Liège-Huy-Waremme	13

➤ **Formation transrégionale**

En 2017, notre journée de formation¹ transrégionale à destination des délégués a été organisée sur la question de l'âge. L'intitulé exact était « *Gestion de l'âge en entreprise : outil pour renforcer le bien-être et la solidarité des travailleurs* ». Cette formation a eu lieu le 9 novembre 2017 à la CSC de Bouge et 81 délégués étaient présents.

Au cours de la matinée, les permanents des centrales professionnelles sont venus nous exposer les différents points d'attention, les méthodes utilisées dans leurs secteurs spécifiques, les freins, etc. Parmi les intervenants, il y avait une permanente de la CSC Services Publics et une de la centrale CSC BIE (Bâtiment, Industrie, Energie) qui nous a détaillé le fonds démographie-chimie. Il s'agit d'un processus automatique de prélèvement sur salaires pour financer les plans d'aménagement des fins de carrière des travailleurs de la chimie. Egalement un permanent CNE (Centrale Nationale des Employés), un de la CSC Transcom et un de la CSC Alimentation & Services ont présenté des éléments spécifiques sur leurs secteurs.

L'après-midi, dans le cadre des ateliers, nous avons bénéficié de l'encadrement de plusieurs animateurs ayant chacun et chacune leurs propres regards et spécialités sur la question de l'âge : les responsables Jeunes CSC et Seniors CSC, des permanents s'étant penchés sur les organes de concertation CPPT et CE ont présenté leurs spectres d'action en matière de gestion d'âge, et enfin, un agent du Forem provenant du fond d'expérience professionnelle.

¹ Voir le programme en annexe 1.

➤ Formation radicalisme violent

Pour la première fois, nous avons conçu et réalisé une formation² sur le radicalisme violent à destination des permanents CSC au sens large. Dans le climat de peur ambiante faisant suite aux attentats terroristes, la gestion des divergences religieuses peut s'avérer très compliquée dans certaines entreprises. Nos permanents sont dès lors démunis en terme d'outils pour apaiser les tensions, et conseiller tant les délégués que les affiliés. C'est dans cet objectif que nous avons proposé un module sur le sujet de la radicalisation violente le 5 décembre 2017.

Dans le cadre de cette journée, nous étions 21 permanents et avons eu la chance d'accueillir des intervenants de grande qualité :

- Mosshin El Ghabri qui nous a proposé un état des lieux à propos des Belges partis combattre en Syrie ;
- Jean-Jacques Jaspers venu parler du traitement que la presse fait des attentats et de la menace terroriste ;
- Et enfin, Younous Lamghari qui nous a animé l'après-midi en rentrant davantage dans le vif du sujet, notamment dans la distinction à faire entre « pratiquant » et « personne ayant des attitudes ou propos déviants/potentiellement dangereux. »

Nous avons pris note des besoins de nos collègues et allons poursuivre le travail afin de construire des outils appropriés pour les délégués syndicaux à partir des éléments mis en lumière.

➤ Interventions dans les formations CSC

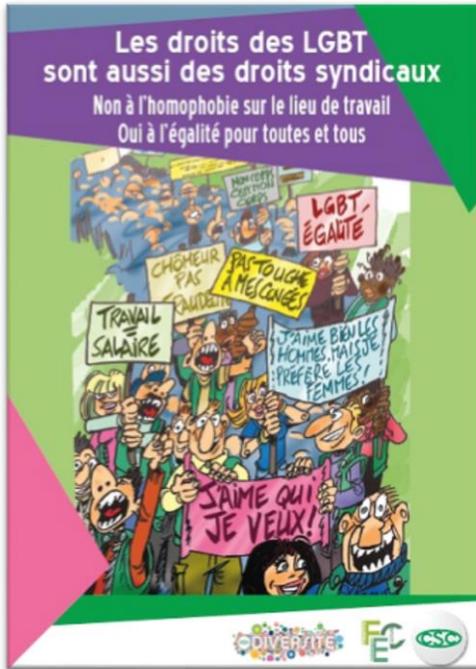
Contenu de l'intervention	Date	Lieu	Publics
Formation/intervention auprès des délégués Metea - présentation de l'outil « A ton tour ! »	20/01/17	CSC de Bouge	20
Formation diversité / discrimination à l'emploi et leviers d'action CE-CPPT-DS	26/01/17	CSC de Charleroi	24
Formation diversité / comprendre les préjugés pour mieux combattre les discriminations avec le SEFOP	02/02/17	CSC de Charleroi	22
Formation diversité / discrimination à l'embauche et discrimination liée au handicap avec UNIA et l'AVIQ	16/02/17	CSC de Charleroi	24
Formation diversité pour les délégués chevronnés 2016-2017 - Jour 2	21/02/17	CSC Namur-Dinant	12

² Voir le programme en annexe 2.

Formation égalité de genre à la CSC Charleroi : discrimination liée au genre et leviers d'action CE-CPPT-DS	06/04/17	CSC de Charleroi	18
Formation Diversité-égalité : discrimination à l'emploi et leviers d'action avec UNIA	20/04/17	CSC de Charleroi	16
Formation égalité de genre à la CSC Charleroi : Déconstruire les préjugés liés au genre pour mieux lutter contre les discriminations de genre	04/05/17	CSC de Charleroi	20
Formation égalité de genre à la CSC Charleroi : Participation à la formation sur l'individualisation des droits organisée avec les Femmes CSC	08/06/17	CSC de Charleroi	10
Formation AS-ASP SOS Dépannage - présentation du module discrimination sur base de l'âge	15/06/17	CSC de Bouge	25
Formation sur la multiculturalité en entreprise pour des délégués du secteur du nettoyage, gardiennage et boulangerie	28/09/17	Fédération Liège-Huy-Waremme	75
La diversité en entreprise - Formation Diversité FEC	02/10/17	CSC Brabant wallon	12
Législation discrimination et question racisme et culture	19/10/17	CSC Namur-Dinant	25
Formation CNE Commerce sur les discriminations et le racisme	07/11/17	Nivelles	70

2.2 Construction d'outils pédagogiques

A. Brochure et module de formation « *Les droits des LGBT sont aussi des droits syndicaux* »



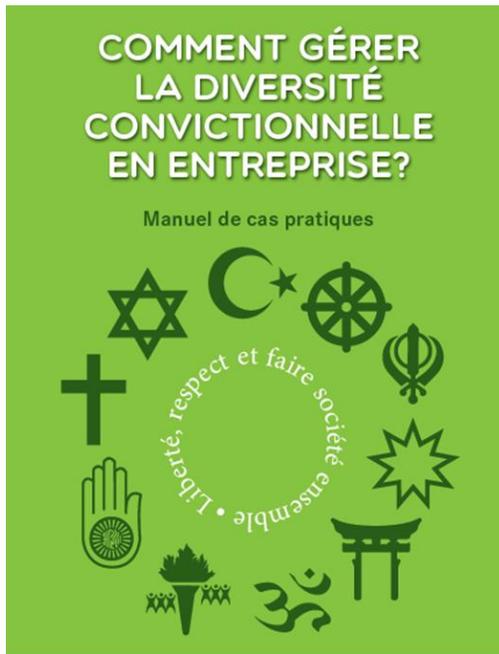
Dans le but de réellement lutter contre toutes les formes de discriminations, nous nous sommes penchés sur celles à l'égard des LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Transsexuels).

La **brochure** fournit les pistes d'action et des conseils pratiques pour les organes de concertation en entreprises, tout en sensibilisant à la lutte contre l'homophobie sur le lieu du travail. Elle a donc pour but de leur apporter des informations utiles pour mieux répondre aux interpellations de travailleuses et travailleurs victimes, dans le cadre du travail, d'actes de discriminations liés à leur orientation sexuelle.

D'autre part, un **module de formation** a été créé sur base de la brochure LGBT. Bien sûr, il ne s'agit pas des discriminations les plus régulièrement dénoncées. Mais l'exercice de ce module propose justement de trouver des dénominateurs communs à tous les travailleurs et travailleuses dans le but de les toucher via des campagnes de sensibilisation (affiches). C'est là tout l'intérêt de choisir un sujet qui ne concerne pas la majorité des travailleurs, étant donné que pour parvenir à créer une cohésion et une solidarité entre eux, le délégué doit faire preuve d'originalité et trouver des techniques de communication qui rassemblent. En effet, le rôle du délégué est, notamment, de rappeler que la solidarité doit rester centrale et un enjeu majeur pour la défense de nos droits communs. Le module est interactif, concret et mobilisateur.

The graphic features a vertical bar on the left with four colored stripes (green, yellow, blue, green) and three overlapping circles (green, yellow, green). To the right, the word 'DIVERSITE' is written in a large, colorful, bubbly font, with a small 'CSC' logo to its left. Further right is the 'FC' logo, which includes the words 'FORMATION', 'EDUCATION', and 'CULTURE'. Below this, the title 'L'HOMOPHOBIE AU TRAVAIL, ON EN PARLE ?' is written in a bold, green, sans-serif font. At the bottom, the text 'Présentation et animation autour de la brochure « Les droits des LGBT sont aussi des droits syndicaux »' is written in a smaller, green font.

B. Brochure et module de formation « *Comment gérer la diversité convictionnelle en entreprise ?* »



Dans le rapport d'activité de 2016, nous avons déjà détaillé le travail de rédaction de cette brochure proposant 6 cas concrets de gestion de la diversité convictionnelle en entreprise à l'aide d'une méthode simple et structurée. Mais avant de passer à l'impression, nous avons trouvé opportun d'approfondir la thématique sur plusieurs points. Ceux-ci ont été disposés dans les annexes. Ainsi, une partie est basée sur le volet droit et jurisprudence via des articles de fond et des bonnes pratiques, l'autre partie propose des outils concrets pour les délégués syndicaux en entreprise.



Par ailleurs, un module de formation a été réalisé, toujours dans l'optique de présenter l'outil et de sonder les délégués sur l'existence de ces questions délicates et complexes à gérer par les travailleurs.

Cela nous permet donc d'insister sur l'importance d'anticiper le débat et de connaître la loi ainsi que les pistes d'action en tant que délégué.

MISE EN SITUATION : CAS 2 - SALLE DE PRIÈRE

Un groupe de travailleurs musulmans demande à l'employeur ainsi qu'à vous, délégués, s'il serait possible de mettre un local à leur disposition pour effectuer les prières quotidiennes. Ils estiment que se recueillir pendant son temps de pause améliore le bien-être au travail et les amène à s'y investir davantage.

Qu'analysez-vous ?
Que préconisez-vous ?
Comment gérez-vous la situation ?

C. Calendrier Diversité 2018

Pour la septième édition de notre calendrier diversité, nous avons organisé une séance photos mettant les enfants à l'honneur. Avec leur légèreté et leur ouverture d'esprit, nous voulions toucher l'enfant en chacun de nous qui accueille la diversité sans barrière, ni a priori. Sans toutefois aborder des thématiques plus délicates telles que la religion, les migrations, l'homosexualité ou le handicap, nous avons approché de manière subtile la diversité, le vivre-ensemble, l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations. Par un jeu entre les photos et les slogans, nous avons pu priser une vision plus juste, équitable et ouverte de la société. Nous avons particulièrement veillé à ce que le calendrier soit lui-même le reflet de la diversité, les enfants étant de tout âge (entre 2 et 13 ans), blonds, bruns, roux, et de toute origine ; occidentaux, métissés, africains, asiatiques. Par ailleurs, il y a autant de garçons que de filles. Chaque photo dégage une magie que la photographe a su faire émerger dans ses clichés.



Parce qu'ensemble, on est plus créatifs.



Le calendrier 2018 est donc constitué de 13 photos, dont une pour la couverture, et tend à déconstruire les préjugés et stéréotypes au sein des entreprises, comme dans la vie de tous les jours. Nous invitons en effet à faire de la diversité une richesse et non un frein. Chaque image accompagnée de son slogan amène à réfléchir et à se remettre en question, sans pour autant se sentir sermonné. Nos calendriers sont partis comme des petits pains.

Un autre objectif du calendrier est de présenter le service Diversité aux permanents, membres du personnel, délégués, militants, affiliés, mais aussi à certains services

extérieurs. De plus, il contient les coordonnées de l'équipe du service Diversité de la FEC et les affiliés savent ainsi à qui ils peuvent s'adresser s'ils sont discriminés sur leur lieu de travail.

D. Modules de sensibilisation et de formation au racisme

Suite à une demande spécifique des Seniors CSC début mai, nous avons créé deux modules de formation sur le racisme. L'objectif était celui de déconstruire les propos racistes de plus en plus présents et souvent virulents. Plusieurs rencontres se sont tenues pour s'assurer que nous répondions de manière adéquate à la demande. Le premier module ne nécessite qu'une demi-journée et vise à *sensibiliser* les militants ou un large public au racisme ainsi qu'aux nombreux processus amenant au rejet de l'autre et à la xénophobie, surtout dans le contexte actuel d'attentats et de peurs collectives. Le second dure une journée complète et répond davantage à une demande officielle d'un comité de militants pour être *formé* sur ce sujet délicat et sérieux. Il va sans dire que nous allons bien davantage en profondeur dans le cas de la journée complète.



Les italiens ... de « bons » Immigrés ?



Grâce à des méthodes participatives et de courtes vidéos, en posant les bonnes questions, nous tâchons de libérer la parole et de susciter des débats encadrés. C'est en procédant

sans langue de bois que nous pouvons enfin travailler sur les vraies craintes des participants et les faire réfléchir en contextualisant les différentes périodes, les rôles des politiques et des médias, etc. Le public visé n'est pas seulement celui des seniors. En effet, ce module est tout à fait transposable aux autres groupes spécifiques (Femmes, Jeunes, Travailleurs Sans Emploi, Migrants).



Pour vous, c'est quoi le racisme ?



Exercice photo-langage
par sous-groupe

Choisissez une ou deux images
qui vous parlent



E. Module de formation « Ages et préjugés »

A la demande des accompagnateurs syndicaux permanents (ASP) et des accompagnateurs syndicaux d'entreprise (AS) en cellules de reconversion, le service Diversité a réalisé un module de formation sur mesure. L'objectif de ce module est de travailler sur la tendance des personnes d'un certain âge et récemment sans-emploi à s'auto-discriminer.

En effet, face à un marché du travail relativement exigeant et saturé, les candidats peuvent perdre leur motivation et auto-saboter leurs chances de retrouver un nouvel emploi. Le fait est qu'ils ont intégré l'idée qu'ils sont trop âgés, coûtent trop cher, apprennent moins vite que les jeunes, etc. Mais les préjugés intériorisés sont encore plus puissants et destructeurs que les préjugés provenant de l'extérieur car les attitudes des personnes concernées vont se calquer sur leurs croyances. Ainsi, un demandeur d'emploi convaincu qu'il a de nombreuses compétences à offrir va bien davantage retenir l'attention et l'intérêt des recruteurs qu'une personne convaincue qu'elle est larguée ou que c'est perdu d'avance.

Afin de remettre toutes les chances de leur côté, il est nécessaire de déconstruire ces préjugés et d'attirer l'attention des candidats sur les avantages et atouts qu'ils représentent pour une entreprise ou une équipe.

4. Concentrez-vous sur les petites entreprises

Elles auraient moins de problèmes avec l'âge de leurs employés que les grandes entreprises.

« Dans la plupart des cas, ils préfèrent engager quelqu'un avec beaucoup d'expérience qui peut vraiment apporter quelque chose à leur entreprise. »



2.4. Analyse des signalements de discrimination

Nous avons poursuivi le traitement des signalements de discrimination, notamment par l'écoute des affiliés, la récolte des preuves, le contact avec les permanents de centrales pour mieux analyser les dossiers, mais aussi le suivi régulier avec les services juridiques et les organismes spécialisé dont Unia et l'IEFH.

3. ACTIVITES INTERSYNDICALES CSC-FGTB

3.1. Cellules de reconversion

En 2017 également, la CSC et la FGTB ont poursuivi leur collaboration dans la prise en charge des animations sur la lutte contre les discriminations au sein des cellules de reconversion. L'objectif est bien sûr de sensibiliser ces travailleurs aux stéréotypes et préjugés menant aux discriminations, et plus encore à l'impact qu'ils peuvent avoir sur leur recherche d'un nouvel emploi. Il est donc nécessaire de leur donner des outils pour qu'ils puissent répondre aux questions discriminantes et prendre conscience des traitements inégalitaires lors des entretiens d'embauche. De même, ils doivent connaître les relais auxquels s'adresser en cas de difficulté. C'est pourquoi nous mettons à leur disposition des brochures adaptées à leur besoins, répertoriant les bases de la législation anti-discrimination ainsi que des conseils pratiques pour se préparer au mieux aux entretiens d'embauche. Enfin, comme vu précédemment, nous travaillons à déconstruire les processus d'auto-discrimination présents chez les travailleurs plus âgés.

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

Cellules de reconversion	Date	Lieu	Participants
Burnsen	18/04/2017	La Louvière	18 hommes
Burnsen	21/04/2017	La Louvière	16 hommes
Plusieurs entreprises	29/03/2017	Tournai	11 hommes 4 femmes
NEETS Belref-Frameries	27/07/2017	Mons	
BELREF	02/10/2017	Mons LL	20 hommes
Galère	14/11/2017	Liège	13 hommes

Cette collaboration intersyndicale se poursuivra à l'avenir, d'autant plus avec la fermeture de Caterpillar car nous devons intervenir dans plusieurs dizaines de groupes.

3.2. Journée de formation sur les discriminations dues à l'état de santé

Comme annoncé dans le rapport de 2016, nous préparions une formation en collaboration intersyndicale CSC-FGTB sur les discriminations liées à l'âge. Celle-ci s'est tenue le 21/02/2017 à Namur. A cette fin, les rencontres entre les équipes de la FEC diversité et du CEPAG se sont poursuivies en 2017 pour finaliser le programme : chronologie, intervenants, sujets, angles de vues, pistes, etc. Cette journée fût un réel succès avec plus de 100 délégués syndicaux, et nous avons pu dégager des pistes d'actions concrètes destinées aux délégués présents directement sur le terrain, dans le but d'enrayer les mécanismes de préjugés et de discriminations à l'égard des travailleurs et travailleuses atteignant un certain âge.

4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

Etant donné que le service Diversité traite des discriminations sur base de tous les critères déterminés par la législation anti-discrimination dont l'âge, le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle et le handicap, il est pertinent de créer des ponts avec chaque groupe spécifique de la CSC, en interne. Ainsi, l'équipe collabore avec les permanents interprofessionnels jeunes, femmes, migrants, séniors et travailleurs sans emploi.

Enfin, le service Diversité crée des synergies étroites avec :

- Le MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien) par la participation au GT Immigrés,
- Les AID (Actions Intégrées de Développement) dans le secteur EFT-OISP,
- SOS Dépannage concernant l'accompagnement et la sensibilisation des demandeurs d'emploi,

En externe, le service Diversité travaille avec plusieurs partenaires institutionnels ou associatifs :

- Le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances (UNIA),
- L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH),
- L'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ),
- Les Centres Régionaux pour l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI),
- L'Institut de Recherche, Formation, Actions en Migrations (IRFAM), etc.

Soulignons également une série de partenariats développés au niveau local :

- La plateforme Diversité du CeRAIC à la Louvière,
- La plateforme IDE à Mons,
- Les CPAS en Brabant wallon,
- Mode d'emploi Charleroi, conseil consultatif Femmes-Hommes Charleroi, Plateforme contre le sexisme à Charleroi, etc.
- Ecoles, EFT-OISP, associations,

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.

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

Description de l'activité	Date	Lieu/organisme
Présentation des actions du service Diversité par les Mandataires CSC dans les bassins EFE	26/01/17	CSC de Bouge
Participation au colloque "Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques "	08/03/17	Cité-Miroir à Liège
Réunion avec le responsable de l'ASBL « Genres Pluriels » s'adressant aux personnes transgenres	24/04/17	Bruxelles
Participation à la journée d'étude des Femmes CSC sur la dimension du genre dans la violence au travail	24/04/17	CSC de Schaerbeek
Présentation des activités et outils du service Diversité aux chargés de mission des bassins EFE (agents radicalisme) - premier contact structurel entre les syndicats (CSC-FGTB)	04/05/17	Forem de Jambes
Participation au Colloque « Apport des migrants » organisé par le CRIPEL et Irfam	23/05/17	Cité miroir à Liège
Réunion avec la responsable de l'association ETH (Entreprise et handicap) sur la sensibilisation des entreprises et l'offre de formation existante	19/06/17	Bruxelles
Présentation du rapport annuel d'UNIA	20/09/17	UNIA BW
Intervention dans le forum sur l'emploi dans le cadre de l'Expo « L'Islam, c'est aussi notre histoire »	23/09/17	Bruxelles
Intervention au colloque de l'ASBL « Objectifs » sur le droit de vote des étrangers en Belgique	10/10/17	ASBL Objectif à Bruxelles
Participation au colloque « Trajectoires de radicalisation violente »	13/10/17	Parlement de la fédération Wallonie-Bruxelles
Collaboration à la pièce de théâtre « Odyssées »	13/10/17	La Halte à Herstal
Intervention dans l'atelier d'échange après la projection du film « Fuocoammare » dans le cadre de la journée du lutte contre la pauvreté coordonnée par le RWLP	17/10/17	Namur
Participation à la conférence « Pauvres riches » du théâtre de l'ancre	11/11/17	Charleroi

Soirée débat avec l'observatoire de la santé du Hainaut sur les inégalités sociales de santé (ISS)	16/11/17	Hainaut
Participation à la cérémonie des 10 ans de la mise en place des dispositifs diversité (plan, label)	30/11/17	Parlement de la Région de Bruxelles Capitale
Participation à une formation « favoriser l'inclusion des personnes handicapées pour mieux vivre ensemble »	05/12/17	Plateforme Diversité du Ceraic de La Louvière
Participation à la remise des labels Diversité	08/12/17	Bruxelles

Enfin, rappelons que les permanents 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'AVIQ, Lire & écrire, les plateformes égalité femmes-hommes, etc.

5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITE

Notre service est composé de 5 permanents³ et une collaboratrice, soit l'équivalent de 6 ETP. Chacun-e possède un bureau situé dans les fédérations de la CSC wallonne, ce qui facilite la coordination de leur travail avec les permanents FEC. C'est principalement sur le plan administratif des formations qu'ils sont amenés à se consulter et s'accorder, qu'il s'agisse des programmes, des inscriptions et libérations des délégués, de la délivrance des attestations de présence, du suivi du congé éducation, des listes de présences ou encore des réservations de salles.

Avant d'entamer chaque nouvelle année sociale, le plan d'action de notre service est systématiquement soumis lors de la réunion des responsables FEC, CSC, des centrales professionnelles et des fédérations. Celui-ci respecte les axes prioritaires fixés par la convention avec la Wallonie. Il est primordial de répondre au mieux aux demandes et besoins du large public que l'on souhaite sensibiliser et former à la diversité et à la lutte contre les discriminations. Pour ce faire, nous mettons un point d'honneur à nous montrer à l'écoute des requêtes et enjeux qui nous sont présentés comme étant prioritaires, et d'y répondre le plus justement possible.

Grâce à notre interlocuteur direct au sein de la FEC en charge de suivre le projet Diversité, nous pouvons cibler la façon dont notre plan peut s'intégrer dans l'offre globale de formation proposée par la FEC. L'objectif étant d'être efficaces dans notre complémentarité.

Chaque mois, notre équipe se réunit à Namur pour une demi-journée. Lors de ces réunions, chaque permanent-e détaille les activités menées. Nous faisons le bilan de l'avancement de notre plan d'action et des éléments à apporter ou adapter pour atteindre nos objectifs, notamment en terme de construction d'outils pédagogiques. Nous nous communiquons les actions ou activités auxquelles nous avons participé, les interventions réalisées et nous en évaluons les richesses et la pertinence. Enfin, nous récoltons, analysons et traitons les signalements de discrimination. Il s'agit avant tout d'échanges d'expériences et d'un soutien mutuel pour sans cesse affiner notre travail, évoluer ensemble et en ressortir grandis, plus compétents et outillés.

En réunion, les permanents ont également l'opportunité de communiquer les projets en cours dans les entreprises et de discuter sur la collaboration et la complémentarité avec les autres permanents des groupes spécifiques, d'autres partenaires extérieurs, etc.

³ Voir la composition de l'équipe en annexe 3.

6. ANNEXES

Annexe 1. Programme de la formation transrégionale sur la gestion de l'âge en entreprise

Gestion de l'âge en entreprise :
Outil pour renforcer le bien-être et la solidarité des travailleurs
Journée de formation transrégionale

Jeudi 9 novembre 2017

CSC Bouge : Chaussée de Louvain, 510 5004 Namur

08h 45	Accueil
09h 15	Introduction par Thierry Jacques , secrétaire fédéral de la CSC Namur-Dinant
09h 20	Dispositifs de fin de carrière et CCT 104 : évaluation et positionnement CSC, Stéphane Lepoutre
10h 00	Questions - réponses
10h 15	Pause
10h 30	Points de vue des centrales professionnelles sur la gestion des âges en entreprises : situations problématiques et/ou bonnes pratiques
12h 00	Echanges entre délégués syndicaux
12h 30	Lunch
13h 30	Travail en ateliers : <ul style="list-style-type: none">- Comment le CE peut s'emparer de la gestion des âges en entreprise : gestion emploi - compétences - formation, accueil des nouveaux, CCT 9, Geneviève Laforêt, service Entreprise de la CSC- Fonds de l'expérience professionnelle : outil pour améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés, Christophe Van Hecke, conseiller Forem- Comment le CPPT peut être un outil de la gestion de la santé des travailleurs en lien avec l'âge, Thomas Gérard, formateur FEC et conseiller en prévention à la CSC Liège- Points de vue des Jeunes CSC et des Séniors CSC, Ludovic Voet et Jeannine Martin
15h 30	Mise en commun des ateliers
16h 00	Conclusions de la journée par Luan Abedinaj , responsable du service Diversité



Journée d'information et de sensibilisation sur le processus de radicalisation

Le 5 décembre 2017

Lieu : CSC Alimentation et services (Rue des Chartreux, 70 1000 Bruxelles)

Objectifs :

1. Comprendre, décoder et déconstruire le phénomène de la radicalisation
2. Co-construire des outils pour mettre ces questions en débat avec les délégués et militants et tenter de parvenir à dépasser les préjugés

Public-cible de la journée :

- Permanents FEC régionaux en charge de la formation
- Permanents des centrales professionnelles en charge de la formation ou confrontés à cette problématique
- Permanents du service Diversité

Thèmes traités par les intervenants :

Mohssin EL Ghabri :

- Problématique des personnes impliquées dans des filières djihadistes à destination de la Syrie et de l'Irak : qui sont ces personnes ? Quel ordre de grandeur ? D'où partent-elles ? Quelles sont leurs motivations ? Quid des *returnees* ?
- Comment se radicalise-t-on? Comment se joue le processus de radicalisation violente?
- Quels sont les facteurs qui expliquent le passage à l'action violente ? Qu'est-ce qui fait qu'une personne sympathisante s'engage dans la violence alors qu'une autre ne le fait pas?
- Quelles politiques publiques mettre en oeuvre pour lutter contre le phénomène de la radicalisation violente (en suggérant des pistes d'actions concrètes) ?

Jean-Jacques Jaspers :

- Est-ce que le traitement médiatique des attentats de Paris et de Bruxelles a participé d'une manière ou d'une autre à renforcer le sentiment islamophobe en Belgique ?
- Dans le contexte de menace terroriste que nous connaissons, il arrive souvent que toute demande de pratique religieuse risque d'être prise comme un (possible) signe de radicalisation. Comment les médias traitent-ils ces situations ?
- Nous assistons à la montée des partis extrémistes en Europe et à la libération de la parole raciste, islamophobe... Nous avons l'amère impression que les médias concourent à la libération de cette parole. Partagez-vous cet avis ?
- Les médias peuvent-ils encore jouer un rôle de contre-pouvoir face aux dérives populistes, racistes... ?

Younous Lamghari :

- Animation de l'atelier avec un objectif final : construction d'outils pour mettre ces questions en débat avec les délégués et militants et tenter de parvenir à dépasser les préjugés.

Programme de la journée

9h 00	Accueil
9h 30	Introduction par Laurence Blésin , directrice de la FEC
9h 40	Radicalisation et mobilisation violente : Le cas des Belges partis combattre en Syrie par Mohssin El Ghabri auteur de l'ouvrage « <i>Belges partis combattre en Syrie. Quelle réponse politique ?</i> »
10h 30	Questions-Réponses
11h 00	Pause
11h 15	Quel traitement médiatique de la radicalisation par la presse ? par Jean-Jacques Jaspers , spécialiste des médias
12h00	Questions-réponses
12h 30	Lunch
13h 30	Atelier animé par Younous Lamghari , chercheur-consultant en diversité culturelle et religieuse
15h 00	Pause
15h 15	Construction d'outils pour mettre ces questions en débat avec les délégués et militants et tenter de parvenir à dépasser les préjugés
16h 00	Conclusions de la journée



Annexe 3. Composition de l'équipe Diversité

Au 31 décembre 2017, l'équipe des permanents Diversité est composée comme suit :

- Marie-Ange FORET à la fédération CSC Liège-Huy-Waremme et la fédération CSC Verviers et Région de langue allemande.
- Christian GULDENTOPS à la fédération CSC Brabant Wallon.
- Pedro RODRIGUEZ à la fédération CSC Charleroi Sambre & Meuse et la fédération CSC Hainaut occidental.
- Nicolas DUMONT à la fédération CSC Mons-La-Louvière.
- Sandrine PIERLOT à la fédération CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg.

Malika BORBOUSE, collaboratrice diversité basée à la fédération CSC de Namur, renforce l'équipe diversité.

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