



Formation Education Culture asbl

Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2011



Le 15 janvier 2012

Table des matières

1. Introduction	3
2. Plan d'action 2011 :	4
a. Axe information et sensibilisation	4
b. Axe formation des délégués	5
c. Axe accompagnement des délégués en entreprise	6
3. Collaborations internes	7
4. Collaborations externes	8
5. Outils pédagogiques	9
6. Coordination du service	10
7. Conclusions et perspectives	11
8. Annexes	12

1. Introduction

L'action du Service Diversité à la CSC s'inscrit dans le Plan global de promotion de l'égalité des chances du Gouvernement wallon. Dans ce cadre, elle rencontre l'objectif de valorisation de la gestion de la diversité comme facteur d'intégration et de création de valeur au sein des entreprises et des organisations et de lutte contre la discrimination à l'embauche.

Concrètement cette action s'étend sur l'ensemble du territoire wallon et poursuit essentiellement trois axes :

- Information et sensibilisation des délégués syndicaux, permanents, militants, membres du personnel et plus largement,
- Formation, conception et réalisation d'outils pédagogiques, le développement de méthodologies de travail transposables,
- Accompagnement des délégués pour l'élaboration des plans diversité en entreprise, mise en place de projets spécifiques en collaboration avec les centrales professionnelles et participation dans d'autres projets et activités en collaboration avec des partenaires.

Dans un contexte de crise financière et économique et de mesures d'austérité qui ont tendance à accroître des phénomènes de rejet, d'exclusion, de replis sur soi, ce sont les publics les plus fragilisés et précarisés sur le marché de l'emploi qui sont touchés. Les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés sont particulièrement victimes de préjugés, de stéréotypes et de discriminations.

En tant que syndicat de valeurs axé d'abord sur l'humain et la dignité de la personne, la CSC est centrée sur les valeurs que sont la solidarité, le travail, le partage, la participation, la tolérance, l'égalité. L'action de la CSC vise à renfoncer la solidarité entre les groupes spécifiques en son sein : Femmes CSC, Jeunes CSC, Travailleurs Sans Emploi (TSE), Prépensionnés, Pensionnés, Chômeurs Agés (PPCA) et Travailleurs Migrants.

L'équipe¹ des permanents Diversité, mis en place dès début 2009, mène une action concrète axée sur la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité des ressources humaines en entreprise. Cela se traduit par la sensibilisation, la formation des délégués, l'accompagnement des délégués sur la mise en œuvre des plans diversité en entreprise, la récolte, le traitement et le suivi des signalements de discrimination, la promotion des bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité.

¹ Voir composition de l'équipe en annexe 1.

2. Plan d'action 2011

a. Axe information et sensibilisation

L'information et la sensibilisation reste un axe important dans le travail quotidien des permanents Diversité.

De manière régulière, les membres de l'équipe interviennent dans les différentes structures des fédérations wallonnes de la CSC (Comité fédéral, Bureau fédéral, Collège des permanents), mais aussi dans les comités professionnels des centrales professionnelles pour présenter le service, les projets en cours, les activités programmées, les actions menées, le programme de la formation Diversité, les projets spécifiques développés en entreprise, etc.

De septembre à décembre 2011, le responsable du service a rencontré tous les responsables francophones, vice-présidents ou secrétaires généraux, des centrales professionnelles afin de présenter le service Diversité et ce que les permanents Diversité prennent en charge ou peuvent offrir aux permanents des centrales. Le rapport de ces rencontres a fait l'objet d'une discussion en équipe et nous servira à mieux répondre aux attentes des centrales.

Certaines fédérations ont fait de la diversité une priorité, comme c'est le cas de la fédération CSC Luxembourg qui a fait de la diversité un thème de son congrès fédéral ou la fédération CSC Liège-Huy-Waremme qui a mis en place un pôle Diversité - Egalité qui regroupe la permanente Femmes CSC, la permanente Nouvelles migrations et le permanent Diversité afin de jeter des ponts entre les différents services et d'organiser des séances d'information syndicale dans les différentes communautés étrangères de Liège.

Vous trouverez en annexe une liste² non exhaustive des diverses séances d'information et de sensibilisation menées dans les différentes fédérations et centrales de la CSC, mais aussi à l'extérieur avec d'autres partenaires.

Au cours de cette année 2011, plusieurs articles écrits par le service presse ou des membres de l'équipe sont parus dans la presse syndicale, comme :

- *Syndicaliste*, revue des permanents de la CSC,
- *L'Info*, journal hebdomadaire à destination des centrales ouvrières,
- *Le droit de l'employé*, revue de la CNE,
- *Alter Educ*, revue de la centrale CSC Enseignement,
- *Newsletters* de la CSC Luxembourg et CSC Namur-Dinant.

Enfin, depuis fin décembre 2011, l'équipe Diversité dispose de sa propre page sur intranet. Tout le personnel de la CSC a accès à une riche base de données sur les outils de la gestion de la Diversité.

² Cfr. annexe 2.

b. Axe formation des délégués

La formation reste un axe prioritaire dans notre travail au quotidien. Elle se décline à plusieurs niveaux : la formation des délégués et des militants venant des différentes centrales, la formation des permanents et des membres du personnel. Les modules de formation sont préparés avec l'aide de la FEC, ils visent à approfondir l'état des connaissances sur ces matières, mais aussi faire connaître les outils pédagogiques les plus appropriés pour travailler en milieu syndical.

Dans la formation des délégués, un accent particulier est mis sur l'analyse et la compréhension des phénomènes migratoires, le cadre légal et réglementaire en Belgique, la déconstruction des stéréotypes et des préjugés liés au genre, à l'âge, à l'origine ou au handicap, les multiples discriminations dont les travailleurs sont victimes, les aides pour les personnes handicapées et les outils pour travailler la diversité en entreprise. Au cours de cette formation axée sur la méthode Voir-Juger-Agir, les délégués sont outillés pour agir au sein de leur entreprise, pour détecter et lutter contre les discriminations et la mise en œuvre des plans d'action diversité. Les délégués sont aussi acteurs dans ces formations dans la mesure où ils partagent entre eux des situations concrètes vécues en entreprise. Les permanents Diversité interviennent ponctuellement dans les formations des centrales professionnelles pour des thématiques ciblées en lien avec la diversité.

Un des buts de la formation³ est de faire parler les participants sur des expériences vécues ou des cas observés chez d'autres personnes dans l'entreprise, de les faire exprimer sur leur propre expérience. À partir des exemples fournis, le formateur devra formaliser, synthétiser, déceler les stéréotypes et les préjugés et alterner la théorie et la pratique.

Notre programme de formation est composé de quatre journées en fédération et une journée interrégionale sur un thème spécifique. Pour l'année sociale 2011-2012 le thème de la formation interrégionale porte sur le handicap.

L'équipe se réfère à une série d'outils pédagogiques⁴ dans la formation, tels que des films, des jeux, des témoignages enregistrés, des spots, des personnes ressources invitées, des brochures, argumentaires, etc.

À l'issue de la formation, les délégués et militants syndicaux devront acquérir une méthode de travail avec des clés de lecture pour détecter et analyser des cas de discrimination dans leurs entreprises.

³ Vous trouverez une liste des séances de formation en annexe 3.

⁴ Cfr. Liste des outils pédagogiques en annexe 4.

c. Axe accompagnement des délégués en entreprise

La formation sert aux membres de l'équipe Diversité de porte d'entrée pour un travail concret en entreprise. Les délégués qui suivent la formation diversité de quatre jours sont choisis par les permanents de centrales, en fonction de deux critères essentiels :

- soit des délégués qui travaillent dans des entreprises où le permanent a constaté des problèmes en matière de gestion de la diversité et il souhaite que le délégué soit outillé pour intervenir,
- soit des délégués intéressés par le sujet.

Dans tous les cas, il s'agit de délégués chevronnés, ceux qui ont déjà suivi les formations de base sur l'exercice du mandat ou sont à leur deuxième, troisième mandat, voire plus.

En fin de formation, les permanents demandent aux délégués ayant suivi le module complet de compléter une fiche avec le type d'action qu'ils envisagent de mener dans leur entreprise, à commencer par un diagnostic complet des ressources humaines avec des grilles préétablies en formation et ensuite de pointer des pistes concrètes d'action.

A titre d'exemple, voici quelques cas d'accompagnement des délégués en entreprise :

- Genetec (Namur) : accompagnement de la délégation syndicale sur la politique de formation de l'entreprise en lien avec les compétences des travailleurs et la rémunération barémique,
- TNT (Liège) : aide aux délégués en matière de gestion du fait religieux sur le lieu du travail,
- Magolux (Messancy) : participation au groupe de travail de l'entreprise sur le travail des travailleurs âgés en lien avec des problèmes de santé.
- FUNDP (Namur) : accompagnement de l'équipe syndicale et travail de fond sur la discrimination systémique,
- (Charleroi) : intervention sur la problématique des travailleurs détachés,
- Autover (Bastogne) : aide et appui à la délégation syndicale dans l'entreprise pour travailler sur les problèmes de discrimination à travers des séances de sensibilisation des travailleurs, etc.

Les permanents Diversité interviennent assez souvent dans les entreprises pour aider les délégués en matière de permis de travail pour des travailleurs ressortissants de pays tiers, le prolongement des permis de séjour, la question de l'équivalence des diplômes, etc.

Ils interviennent aussi à la demande des permanents de centrale ou en appui au service juridique en cas de plaintes.

3. Collaborations internes

Au niveau des fédérations, les permanents Diversité assistent à toutes les réunions d'instance : Conseil fédéral, Bureau fédéral, Collège des permanents, réunions des PPI (propagandistes permanents interprofessionnels), ce qui leur permet de mieux se situer dans le cadre de l'action syndicale.

Au niveau des centrales professionnelles, ils sont invités à présenter leur offre de service dans les différents comités professionnels.

Au niveau de l'entreprise, ils interviennent sur invitation du permanent de la centrale concernée ou des délégués sur le terrain.

Les permanents Diversité apportent leur soutien aux permanents des centrales professionnelles et aux permanents interprofessionnels des groupes spécifiques dans une logique transversale, ce qui permet un meilleur encadrement de la problématique des groupes spécifiques. L'action des permanents Diversité est par essence transversale et interprofessionnelle.

Concrètement, cette collaboration se fait en lien avec les publics cible de la diversité :

- genre : Femmes CSC + la centrale concernée
- origine : Service Nouvelles Migrations + la centrale concernée
- âge : Jeunes CSC ou PPCA + la centrale concernée
- handicap : Service Diversité + la centrale concernée

En cas de signalement de discrimination sur l'origine nationale ou ethnique d'un affilié dans une entreprise, les permanents Diversité doivent avertir le collègue de la centrale, mais également le permanent en charge des Nouvelles migrations pour permettre une collaboration efficace afin de trouver une solution appropriée.

Outre la collaboration avec les centrales professionnelles et les fédérations de la CSC, le service Diversité a des contacts privilégiés et établi des collaborations, notamment avec :

- FEC (Formation, Education, Culture, asbl), en matière de formation,
- MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien), à travers la participation à la Commission Immigrés,
- ALTEO concernant l'intégration des personnes handicapées,
- SOS Dépannage concernant l'accompagnement et la sensibilisation des demandeurs d'emploi,
- CIEP (Centre d'Information et d'Education Populaire), sur la journée d'étude « À la croisée des Diversité ».

4. Collaborations externes

Le service Diversité a poursuivi la collaboration avec le Consortium Diversité élargi (EGiD, Cripel, Discrì, Forem, CLCD).

Au cours de cette année 2011, nous avons construit une collaboration efficace avec la Cellule de Lutte Contre les Discriminations (CLCD) de la FGTB. Vous trouverez en annexe un résumé⁵ de cette collaboration.

Dans le cadre de notre plan d'action, l'équipe Diversité de la CSC a été amenée à collaborer avec plusieurs partenaires, dont, entre autres :

- Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme,
- Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes,
- Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées,
- Institut de Recherche, Formation, Actions en Migrations,
- Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et Étrangers,
- Association Belge des Professionnels Musulmans.

Par ailleurs, des partenariats sont mis en place au niveau provincial, tels que :

- Asbl Lire et Ecrire sur l'alphabétisation à Liège-Huy-Waremme,
- CeRAIC et CSEF à La Louvière sur la création d'un DVD de sensibilisation à la diversité en région du Centre,
- CRIBW sur la prévention de la discrimination des personnes d'origine étrangère en Brabant wallon,
- Asbl ZENITH pour promouvoir l'exposition sur les travailleurs migrants à Liège-Huy-Waremme,
- Coordination luxembourgeoise d'asile et Migration à Libramont,
- CSEF à Arlon sur la création d'un DVD de sensibilisation à la diversité en province de Luxembourg.

Enfin, le service Diversité de la CSC participe à un projet européen, Leonardo, qui porte sur la transposition d'outils de lutte contre les discriminations dans l'emploi avec des partenaires français, espagnol, italien, anglais et belges. Le projet s'étend de septembre 2011 à septembre 2013.

⁵ Cfr. Annexe 5.

5. Outils pédagogiques

Au cours de cette année 2011, l'équipe a réalisé quelques outils pédagogiques dont les plus importants sont :

Exposition « Les travailleurs migrants et la CSC »

Dans le cadre du 125^{ème} anniversaire de la CSC, le service « Nouvelles migrations et Diversité » a réalisé en mai 2011, en collaboration avec le CARHOP (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire), une exposition intitulée « Les travailleurs migrants et la CSC ». Cette exposition retrace les moments les plus importants de l'histoire des migrations en Belgique et de l'action syndicale de la CSC en faveur des travailleurs migrants. Il est indispensable de connaître cette histoire pour pouvoir mieux comprendre la situation migratoire actuelle et défendre les droits des travailleurs migrants.

Un cahier pédagogique est finalisé pour organiser des animations autour de l'exposition. L'exposition peut être mise à disposition des écoles, associations pour organiser des séances d'information et de sensibilisation au sujet des migrations.

Argumentaire et affiche Diversité

Dans le cadre des élections sociales, le service Diversité a mis un accent particulier sur la représentativité des listes des candidats en tenant compte de toutes les catégories de travailleurs notamment les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés. Il va sans dire qu'une liste de candidats reflétant la diversité au sein des travailleurs de l'entreprise est un aspect qui ne peut être négligé. Pour ce faire, notre service a mis à disposition des outils appropriés tels que l'argumentaire à destination des équipes syndicales en place afin de les sensibiliser à l'importance de présenter des listes de candidats représentatifs et l'affiche qui l'accompagne « Osons la diversité ».

Calendrier Diversité 2012

Ce calendrier se veut un outil original et ludique de présentation de notre service. C'est un outil interne aux centrales professionnelles et aux fédérations de la CSC. Il est destiné aux permanents, délégués, militants, mais aussi aux membres du personnel et aux affiliés. Nous avons sélectionné quelques dates importantes en lien avec la diversité et avons décrit brièvement une bonne pratique de gestion de la diversité.

D'autres outils et de méthodologies transposables sont en cours de réalisation dont la feuille de route pour la récolte, le traitement et le suivi de plaintes, et le guide des compétences du CE et du CPPT en lien avec la gestion de la diversité en entreprise.

6. Coordination du service

Les permanents Diversité font partie de l'équipe du service Nouvelles migrations et Diversité de la CSC. Le service comprend une dizaine de permanents en Wallonie et à Bruxelles.

Le plan d'action du service est approuvé en réunion des responsables francophones de la CSC, responsables des centrales professionnelles et des fédérations, en début d'année sociale.

Les permanents Diversité se réunissent tous les mois. Ces réunions permettent de faire le point sur les activités en fédération, la mise en œuvre du plan d'action, les séances d'information et de sensibilisation, la formation, les interventions en entreprise, la conception et la préparation d'outils pédagogiques pour l'ensemble du service.

Ces réunions sont aussi l'occasion pour les permanents Diversité de partager leurs expériences, d'échanger sur les projets en cours dans les entreprises, de formuler des demandes de formations à leur égard, d'analyser les cas signalés en matière de discrimination, de discuter sur la collaboration et de la complémentarité avec les autres permanents des groupes spécifiques et des permanents Nouvelles migrations.

Par ailleurs, une réunion commune de coordination se fait tous les quatre mois avec les permanents Nouvelles migrations.

Vous trouverez en annexe une liste⁶ des activités (journée d'étude, colloque, conférence, séminaire, table ronde, ...) en lien avec la diversité où des membres de l'équipe ont assisté en tant qu'intervenant ou participant. Cette présence permet de rester en contact avec tous les professionnels du secteur, d'échanger sur les pratiques respectives des uns et des autres et de s'enrichir mutuellement.

Au niveau de la confédération, nous avons des contacts réguliers avec le service Diversité qui opère sur les fédérations de l'ACV en Flandre. Nous échangeons sur nos pratiques et nos outils de travail.

⁶ Cfr. Annexe 6.

7. Conclusions et perspectives

Au cours de l'année 2011, le service Diversité a renforcé sa propre identité au sein des différentes structures de la CSC. Cette visibilité du service nous la devons à notre projet sur la lutte contre les discriminations en entreprise et la gestion de la diversité.

Plusieurs centaines de délégués, de militants et d'affiliés ont assisté à nos séances d'information et de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. 40 délégués ont suivi la formation complète Diversité de 4 jours. 300 personnes (délégués, militants, stagiaires, participants ou membres du personnel) ont suivi soit une journée entière ou une demi-journée de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et la discrimination.

En collaboration avec les permanents des centrales et les délégués ayant suivi la formation Diversité de quatre jours, l'équipe a ciblé les entreprises pour la mise en œuvre d'un plan diversité. Ce travail se poursuivra à l'avenir

Au cours de l'année 2012, le service Diversité de la CSC poursuivra son travail dans la dynamique enclenchée et dans les trois axes identifiés :

- information et sensibilisation au sujet de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité,
- formation et conception d'outils et de méthodologies transposables,
- accompagnement des délégués en entreprise au sujet de la mise en œuvre des plans diversité.

Cette année 2012 verra la finalisation des outils tels que la feuille de route sur la récolte, le traitement et le suivi des signalements de discrimination, l'exploration des entretiens d'embauche par la rédaction de réponses types et la constitution d'un argumentaire.

Nous allons renforcer notre collaboration avec tous nos partenaires dans le cadre du consortium élargi et au-delà, tant au niveau national que local. Nous envisageons d'organiser conjointement avec le CLCD de la FGTB un événement de sensibilisation sur les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité, dont la forme reste à déterminer.

Annexe 1

Composition de l'équipe

L'équipe des permanents Diversité est composée de quatre personnes en Région wallonne :

- Blanche GARCIA, basée sur la fédération CSC Brabant Wallon,
- Marlène HENROTTE, basée sur le Hainaut (fédérations CSC Mons - La Louvière, CSC Charleroi Sambre & Meuse et CSC Hainaut occidental), remplaçant Martine STRACMAN (mi-temps) et Jaime ROSERO-CHAVEZ (mi-temps), le 20/11/2011,
- Thomas GERARD, basé sur les fédérations CSC Liège-Huy-Waremme et CSC Verviers et Région de langue allemande,
- Valérie VANHEMELEN, basée sur les fédérations CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg, remplaçant Luan ABEDINAJ, le 01/04/2011.

Le service est coordonné par Luan ABEDINAJ, responsable national du service Nouvelles migrations et Diversité à la CSC, depuis avril 2011.

Annexe 2

Liste non exhaustive des séances d'information et de sensibilisation dans les différentes fédérations et centrales de la CSC, mais aussi à l'extérieur :

Date	Nature de l'activité	Ville	Participants
20/01/11	Sensibilisation des délégués, FEC	Charleroi	12 délégués
24/01/11	Présentation du service au groupe de travail Entreprise de la CSC (national)	Overijse	35 permanents
27/01/11	Sensibilisation des délégués, FEC	Charleroi	9 délégués
03/02/11	Sensibilisation des délégués, FEC	Charleroi	10 délégués
11/02/11	Sensibilisation sur les travailleurs détachés, avec la centrale Transcom	Mons	42 délégués
22/02/11	Intervention à un colloque sur les discriminations et la Diversité à la Haute Ecole de Liège, à Jemeppe	Liège	110 étudiants
28/02/11	Intervention dans la cellule de reconversion, Cartomils	Namur	25 personnes
15/03/11	Information au Conseil fédéral sur la formation «À la croisée des diversités »	Charleroi	54 permanents et militants
09/03/11	Animation d'une conférence débat « We Want Sex Equality »	Charleroi	50 personnes
28/03/11	Sensibilisation des délégués, FEC	Charleroi	12 personnes
31/03/11	Participation à la conférence débat « L'Afrique aux portes de l'Europe »	Charleroi	22 personnes
04/04/11	Action de sensibilisation sur l'écart salarial h/f	Charleroi	
06/04/11	Intervention au Forum solidarité sur les stéréotypes et les préjugés	Verviers	15 personnes
07/04/11	Participation au salon de l'emploi, sensibilisation pour agir contre la discrimination	Braine l'Alleud	70 visiteurs
08/04/11	Intervention sur les discriminations à l'embauche dans un groupe de stagiaires au Collectif des femmes	Louvain-la-Neuve	24 stagiaires
15/04/11	Distribution Flyers Egalité h/f	Charleroi	
21/04/11	Sensibilisation sur l'égalité h/f dans le secteur non-marchand, CNE	Charleroi	40 délégués
03/05/11	Sensibilisation des délégués, FEC		10 délégués
05/05/11	Rencontre avec une asbl congolaise	Liège	8 personnes
08/06/11	Intervention dans une assemblée à la CNE sur la représentativité des listes	Nivelles	124 délégués et militants
20/06/11	Distribution de tracts sur la protection des réfugiés (journée du 20 juin)	Charleroi	
20/06/11	Présentation du service et de la formation Diversité à la CNE	Arlon	18 délégués

21/06/11	Présentation du service et de la formation Diversité à la CSC-AS	Arlon	39 délégués
27/06/11	Présentation du service et de la formation Diversité à la CNE	Arlon	37 délégués
13/07/11	Intervention dans la Cellule de reconversion, Carrefour	Nivelles	28 personnes
14/07/11	Intervention dans la Cellule de reconversion, Carrefour	Nivelles	32 personnes
30/08/11	Intervention dans la Cellule de reconversion, Quest	Nivelles	24 personnes
06/09/11	Intervention dans la Cellule de reconversion, Carbodiam	Nivelles	34 personnes
14/09/11	Intervention dans une Cellule de reconversion	Namur	28 personnes
15/09/11	Présentation du service et de la formation Diversité à la CNE, secteur hôpitaux	Namur	20 délégués
20/09/11	Intervention dans une séance de sensibilisation sur les discriminations au Collectif des Femmes	Louvain-la-Neuve	21 personnes
21/09/11	Présentation du service Diversité au CRW de la CSC BI-E	Namur	25 permanents
22/09/11	Présentation du service au Collège francophone de la CSC-AS	Mons	20 permanents
01/10/11	Participation à la Migr'Action, assemblée de militants migrants CSC (animateurs et rapporteurs)	Namur	80 militants, permanents et délégués
10/10/11	Intervention au comité CNE Finances sur les discriminations et les signalements au CECLCR	Liège	30 délégués
12/10/11	Intervention dans un groupe de migrants en formation FLE	Liège	18 stagiaires
09/11/11	Présentation du service et de la formation Diversité à la CSC SP	Arlon	21 délégués
10/11/11	Présentation du service diversité au Bureau national de la CNE	Nivelles	20 permanents
29/11/11	Intervention à la journée de sensibilisation à la Diversité	La Louvière	50 personnes
30/11/11	Information syndicale à des stagiaires en formation nettoyage chez JEF asbl	Liège	13 stagiaires
05/12/11	Présentation du service Diversité au Collège de la CSC Enseignement	Namur	15 permanents
12/12/11	Sensibilisation des délégués CSC Transcom, Namur-Luxembourg	Namur	
16/12/11	Distribution du Calendrier Diversité au personnel des agences d'intérim	Mons La Louvière	25 personnes

Annexe 3

Liste des séances de formation données dans les différentes structures de la CSC ou à l'extérieur :

A. Formations Diversité : module de 4 jours en 2011.

Liège : (25/10, 26/10, 16/11, 17/11) : 12 délégués

Namur : (06/10, 20/10, 15/11, 29/11) : 10 délégués

Arlon : (17/10, 07/11, 21/11, 05/12) : 18 délégués

B. Interventions ponctuelles ou formations courtes sur la Diversité :

Date	Nature de la formation	Ville	Participants
17/01/11	Stéréotypes et préjugés, PPCA	Charleroi	38 personnes
18/01/11	Formation Religion en entreprise, avec l'ABPM (grilles de D. Bouzar)	Liège	14 délégués
29/01/11	Formation sur la discrimination fiscale concernant les frontaliers	Mons	40 personnes
02/03/11	Formation du GT intergénérationnel	Charleroi	8 permanents
07/04/11	Formation du personnel MOC, MC, CSC et associations liégeoises sur les migrations	Liège	50 participants
26/04/11	Formation du personnel de la CSC Namur-Dinant	Namur	60 personnes
28/04/11	Formation des stagiaires avec le service Diversité du Forem	Charleroi	20 personnes
22/06/11	Formation des formateurs FEC - intervention sur des bonnes pratiques Diversité	Namur	18 permanents
04/11/11	Module de formation de SOS Dépannage sur les discriminations à l'embauche	Liège	11 stagiaires
06/12/11	Formation sur la diversité	Tournai	14 délégués
14/12/11	Formation sur la diversité	Tournai	15 délégués
15/12/11	Formation sur la diversité	Tournai	14 délégués

C. Rencontre avec des étudiants au sujet de TFE/mémoire sur la diversité :

04/02/11 : Charleroi, Discrimination liée à la maternité

05/05/11 : Liège, Demandes religieuses en entreprise

Annexe 4

*Liste non exhaustive des outils pédagogiques utilisés par les permanents
Diversité dans les formations et les animations :*

- Sur les pistes de l'emploi, brochure de la CSC, 2011
- Exposition « Les travailleurs migrants et la CSC », mai 2011
- « Gestion de la diversité des ressources humaines », Guide pratique 2^{ème} édition, Annie CORNET (Ulg) et Philippe WARLAND (Cripel), 2010
- Film « Né quelque part, les travailleurs sans-papier à la recherche d'un travail digne » CSC Bruxelles, mai 2011
- Publications du CECLR, de l'IEFH, l'AWIPH, ...
- Passage : un abécédaire de la gestion des âges, AFMD, 2011
- Jeu de la Diversité, CENECO et CSC, 2009
- Jeu de cartes « Egalité au travail », 2011
- « Les essentiels du genre » du Monde selon les Femmes
- « Construire son argumentaire pour la mise à l'emploi des personnes de nationalité ou d'origine étrangère ». MIREC. Janvier 2008
- Check-list Age dans les offres d'emploi
- Farde de formation diversité de la FEC
- Outils d'animation des Femmes CSC
- Carnet de route de l'équipe syndicale CSC
- « Développer le mainstreaming de la Diversité », Recueil analytique d'outils d'intervention pour la valorisation de la diversité, IRFAM
- « Clés pour ... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail ». SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. 2005.
- Travail et Handicap, réussir l'intégration. Manuel syndical. AWIPH, FEC,
- « Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? » Dounia et Lylia Bouzar, 2009
- Gérer la diversité religieuse en entreprise, Guide pratique, IMS, Entreprendre pour la Cité, 2009
- Film « Africa Paradis »
- Titre de séjour obtenu ! Et après ? Toutes les informations utiles : Mutuelle, logement, emploi... MOC Namur, 2010
- Capsules Babelgium du CIRE et du CBAI
- 6 milliards d'Autres, une exposition vidéo de Yann Arthus-Bertrand, 2010.

Sites internet :

<http://www.stop-discrimination.be/fr/index.php>
<http://www.discriminationemploi.be/index.php?pageId=1>
<http://www.wheelit.be/fr/candidate/dashboard>
<http://www.prejuges-stereotypes.net/main.htm>
<http://halde.defenseurdesdroits.fr>

Annexe 5

Résumé de la collaboration avec le CLCD de la FGTB

Dans le cadre de la convention avec la Région wallonne et du consortium Diversité élargi, une rencontre a été organisée le 7 juin 2011, entre d'une part, Philippe Paermentier et Luan Abedinaj représentant le service Diversité de la CSC et d'autre part, Valérie Jacquemin et Joseph Burnotte représentant le CLCD de la FGTB. L'objectif de cette réunion était d'avoir un échange entre nos deux services respectifs en vue d'envisager des pistes de collaboration.

Pistes de collaboration identifiées :

1. Rencontre entre les permanents/animateurs des deux services pour échanger sur nos pratiques respectives de travail. Ce projet est réalisé le 19/09/2011.
2. Préparation en commun d'un module de formation à l'attention des intervenants dans les Cellules de reconversion (les agents Forem et les accompagnateurs syndicaux permanents (ASP). Plusieurs rencontres ont eu lieu, les 24/10/2011, 14/11/2011, 12/12/20. Le projet suit son cours.
3. Conception d'un outil pratique intersyndical transposable de lutte contre les discriminations, à savoir une feuille de route pour la collecte, le traitement et le suivi des signalements et des plaintes. Pour ce faire, une première rencontre a été organisée avec des représentants du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, le 16/12/2011, à Bruxelles. Le projet suit son cours.
4. Organisation par la suite d'une activité commune (séminaire, journée d'étude, conférence) ou d'une action intersyndicale dans une ou plusieurs entreprises.

Annexe 6

Liste des activités où les membres de l'équipe Diversité ont participé ou assuré des interventions :

Date	Nature de l'activité	Ville	Participants
25/02/11	Journée d'étude « À la croisée des diversités », CIEP	Louvain-la-Neuve	55 participants
14/05/11	Journée d'étude d'ALTEO, à l'occasion du 50 ^{ème} anniversaire	Ciney	30 personnes
25/05/11	Présentation du guide Diversité par Consortium Diversité, CESRW	Liège	45 personnes
03/06/11	Formation sur le management de la Diversité, ULG-Egid	Liège	
12/06/11	Girl's day boy's day en partenariat avec le Forem, AMO, Infor jeunes, CEFA, Femmes et construction, ...	Nivelles	150 élèves
20/06/11	Séminaire international sur les mesures de discrimination, ULB	Bruxelles	55 personnes
24/06/11	Séminaire sur la lutte contre les discriminations, ENAR	Bruxelles	65 participants
08/09/11	Pause interculturelle « l'éducation dans les familles africaines », CRVI	Verviers	
23/09/11	Midi de la Diversité, Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme	Bruxelles	25 personnes
28/09/11	Commission « Diversité et dialogue social », AFMD et Egid	Bruxelles SPF Emploi	10 personnes
29/09/11	Séminaire sur la lutte contre les discriminations dans les pratiques syndicales	CSC Bruxelles	55 délégués et militants
04/10/11	Séminaire « Les migrants du climat », CNCD et CIRE	Bruxelles	90 personnes
8-9/12/11	Colloque sur la gestion des âges, ULg-Egid	Liège	+ /- 65 participants
13/12/11	Workshop sur les discriminations, IWEPS	Namur	30 participants