



Le 24 novembre 2010

Formation Education Culture asbl

Rapport d'activités du service Diversité (novembre 2009 à novembre 2010)



Table des matières

I. Introduction	3
II. Période de novembre 2009 à novembre 2010	4
Composition du service	
Objectifs du service Diversité	
Evaluation	
1. Réflexion sur le travail syndical de lutte contre les discriminations	6
Coordination de l'équipe	
Collaborations internes	
Collaborations externes	
Formation des permanents diversité	
Détails du travail accompli axé sur la réflexion du travail syndical	
2. Impulsion et conseil d'une démarche syndicale de lutte contre les discriminations	9
Clarification des objectifs et des priorités de travail	
Collaborations internes	
Collaborations externes	
Les dossiers (individuels, collectif , prix Diversité)	
Détails du travail accompli axé sur l'impulsion et le conseil d'une démarche syndicale	
3. Elaboration d'outils soutenant les objectifs de la lutte contre les discriminations	18
Affiches	
Brochure	
Formation	
Outils d'information	
4. Organisation de modules de sensibilisation et de formation	19
Interventions externes	
Formation des délégués syndicaux	
Détails du travail accompli en sensibilisation ou en formation	
III. Conclusions	24
IV. Perspectives	25

I. Introduction

Nous vivons aujourd'hui dans une société de plus en plus interculturelle, composée de femmes et d'hommes, d'origines, de cultures, de profils, de sensibilités et de croyances diverses. Cela se reflète, par voie de conséquence, dans le monde du travail. Ceci est un constat indéniable.

Le mouvement syndical a été un des premiers lieux de participation et d'intégration sociale des travailleurs migrants à travers les élections sociales. Mais aujourd'hui, la pratique nous montre, une fois de plus, qu'en période de crise, nous assistons à une montée des phénomènes de rejet, d'exclusion, de replis sur soi, voire de racisme. L'intégration n'est pas toujours facile et des discriminations persistent.

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 le travail, le partage, le bien public, la participation, la tolérance, l'égalité, la solidarité internationale.

La CSC a porté toujours une attention particulière au public discriminé ou à risque d'où la création dans le cadre de l'action interprofessionnelle des groupes spécifiques Femmes CSC, Jeunes CSC, Travailleurs Sans Emploi (TSE), Prépensionnés, Pensionnés, Chômeurs Agés (PPCA) et Travailleurs Migrants qui collaborent étroitement entre eux.

Le service Diversité, mis en place dès janvier 2009, mène une action concrète axée sur la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, et la gestion de la diversité des ressources humaines en entreprise.

La diversité s'articule autour de quatre axes prioritaires, tels que précisés dans la convention avec la Région wallonne : le genre, le handicap, l'origine et l'âge. Ce sont les publics les plus fragilisés et précarisés sur le marché de l'emploi. Il s'agit des travailleurs migrants, des personnes handicapées, des femmes, des jeunes et des personnes âgées.

L'action de la CSC se traduit par la sensibilisation, la formation des délégués, la promotion des bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité. Un objectif majeur de notre action en entreprise reste la signature de la charte Diversité, initiée par la Région wallonne, par laquelle les employeurs et la CSC s'engagent à mettre en place des politiques de gestion de la diversité qui vont au-delà du simple respect du cadre légal, comme par exemple l'engagement plus important de personnes handicapées. Nous visons à diminuer le nombre de plaintes par notre action préventive. Nous répondons aussi aux demandes individuelles pour tout ce qui tourne autour de l'emploi.

II. Période de novembre 2009 à novembre 2010

Composition du service Diversité :

L'équipe actuelle est composée de quatre personnes en Région wallonne:

- Martine STRACMAN, engagée au 06 janvier 2009, basée sur le Hainaut (fédérations CSC Mons-La Louvière, Charleroi et Tournai).
- Blanche GARCIA, engagée au 01 avril 2009, basée sur la fédération CSC Brabant Wallon et en soutien au responsable national.
- Thomas GERARD, engagé au 03 février 2009, basé sur les fédérations CSC Liège et Verviers.
- Luan ABEDINAJ, engagé au 02 février 2009, basé sur les fédérations de la CSC Namur-Dinant et Luxembourg.

D'une personne sur la Région bruxelloise :

- Christina HOSSZU, engagée en novembre 2007, remplacée par Rachida KAAOISS en septembre 2010.

Et d'un chef de service qui coordonne les permanents de la Région wallonne et bruxelloise.

- Bertrand SCULIER, responsable national de la CSC.

Une coordination d'uniformisation et de synergie des politiques syndicales sur la diversité au sein de la CSC francophone est importante au vue des réalisations et de l'investissement des permanents diversité dans les entreprises.

Objectifs du service Diversité :

- Sensibilisation des permanents, délégués syndicaux, employés
- Formation des délégués syndicaux sur la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité
- Signature des chartes Diversité dans les entreprises
- Accompagnement dans la mise en œuvre des plans diversité et la gestion de la diversité

- Mise en place, développement et coordination de projets et/ou d'actions en entreprise vis-à-vis de nos quatre publics
- Récolte, transmission et suivi des plaintes de discrimination
- Intervention individuelle et/ou collective
- Orientation vers d'autres institutions ou organismes

Le service apporte son soutien aux délégations syndicales via leurs centrales professionnelles et leurs permanents sur les notions de discrimination.

Evaluation :

Ce rapport d'activités sert à évaluer l'action de CSC basée sur les quatre axes mentionnés à l'article 5 de la convention avec la Région wallonne :

1. Réflexion sur le travail syndical de lutte contre les discriminations
2. Impulsion et conseil d'une démarche syndicale de lutte contre les discriminations
3. Elaboration d'outil soutenant les objectifs de la lutte contre les discriminations
4. Organisation de module de sensibilisation et de formation

1. Réflexion sur le travail syndical de lutte contre les discriminations

Coordination de l'équipe :

Le service Diversité se réunit régulièrement, une fois par mois. Cette réunion de coordination permet de faire le point régulièrement sur la réalisation du programme d'action de chaque permanent, mais aussi d'inviter divers intervenants extérieurs pour creuser des thématiques précises en lien avec notre travail. Ces réunions nous servent aussi à prendre des positions politiques en fonction de l'actualité qui nous préoccupe.

La réunion mensuelle se passe un mercredi, de 8h 30 à 12h 30.

18/11/2009 : Prix Diversité 2009, états des lieux

16/12/2009 : Suivi du prix Diveristé, préparation formation du 04/01/2010

13/01/2010 : Présentation de l'action de Lire et Ecrire

02/02/2010 : Séminaire de présentation du dispositif de validation de compétences par le CSEF et l'IFAPME, à Verviers

12/05/2010 : Travail sur les textes du Congrès de la CSC (chapitre « l'Avenir prend des couleurs »)

22/06/2010 : Plan de travail pour l'année sociale 2010-2011

14/09/2010 : Suivi des chartes Diversité, gestion des dossiers des plaintes.

Collaborations internes :

Le service et les permanents Diversité travaillent en collaboration et apportent leur soutien entre les centrales professionnelles et l'interprofessionnel dans une logique transversale. Cela permet un meilleur encadrement de la problématique des groupes spécifiques.

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/et PPCA + la centrale concernée
handicap : Service Diversité + la centrale concernée

Concrètement, cela se passe de la manière suivante : En cas 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 Nouvelles migrations pour permettre une collaboration efficace afin de trouver une solution appropriée.

De plus, nous avons des contacts réguliers avec le responsable du service diversité de l'ACV et nous développons divers partenariats dans ce cadre.

Collaborations externes :

Le service Diversité a collaboré avec le Consortium Diversité tant dans le cadre du prix Diversité de la Région wallonne que dans l'alimentation de l'Unité de Recherche EGID "Etudes sur le genre et la diversité en gestion (HEC-ULg) avec les pratiques syndicales en matière de diversité. Une collaboration structurelle est décidée avec le Service Diversité du Forem, Charleroi.

De nombreuses collaborations sont mises en place avec le Mouvement Ouvrier Chrétien, les Mutualités chrétiennes, le SOS Dépannage, le Centre pour Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, l'Institut de Recherche, Formation, Actions en Migrations (IRFAM) sur l'intégration des travailleurs migrants, l'AWIPH et ALTEO sur la notion de l'handicap, Vie féminine et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) sur la notion de genre, Lire et Ecrire sur l'alphabétisation des travailleurs, les CSEF sur des projets spécifiques Diversité, la Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et Étrangers (CIRE), le Forum Asile et Migration (FAM), la Coordination luxembourgeoise d'asile et Migration (COLUXAM), les associations de migrants sur la thématique des sans-papiers, etc. ...

Le service a collaboré avec différentes plateformes d'aide et de soutien des travailleurs sans-papiers. Certains membres de l'équipe ont aidé des travailleurs étrangers soit en donnant de l'information, soit dans la préparation des demandes individuelles dans le cadre de la campagne de régularisation du 15 septembre au 15 décembre 2009, sur le critère de l'ancrage local durable + contrat de travail (point 2.8 B dans l'instruction du 19 juillet 2009).

Cette ouverture vers l'extérieur est importante parce qu'elle nous permet de mieux connaître les réalités de terrain afin d'y apporter notre contribution.

Formation des permanents diversité :

La formation des permanents s'est poursuivie au cours de l'année sociale 2009-2010. Les thèmes touchant les quatre publics de la diversité y sont abordés. Nous avons régulièrement fait appel à des intervenants internes et externes.

Les membres de l'équipe sont inscrits à la formation des nouveaux permanents ce qui est primordial sur l'apprentissage des techniques de

négociation, de l'animation de réunion, du mouvement syndical, des organes de concertation en entreprise, ...

De plus, ils suivent également les formations sociopolitiques de la FEC sur des thèmes généraux tels que les enjeux de la crise, les politiques environnementales, la communication interne dans les organisations, ...

Détails du travail accompli axé sur la réflexion du travail syndical :

Formations/informations suivies par les permanents Diversité :

20/11/2009 : Formation sur le thème de « transgenre » par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

09/12/2009 : Journée commune des Groupes spécifiques, Ter Nood

04/01/2010 : Formation interrégionale des militant-e-s Diversité, Namur

13/02/2010 : Séminaire sur la diversité religieuse en entreprise « Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? », Bruxelles

01/03/2010 : 2^{ème} Forum intersyndical Diversité (Les syndicats luttent pour l'Égalité et contre les discriminations au Travail)

10/03/2010 : Remise du prix Diversité de la Région wallonne, 3^{ème} édition

22/03/2010 : Participation au séminaire de Madrid sur les pratiques syndicales de luttes contre les discriminations

26/05/2010 : Séminaire sur les discriminations à l'emploi, CEPAG

26-27/08/2010 : Journée d'Études des Femmes CSC, Ter Nood.

2. Impulsion et conseil d'une démarche syndicale de lutte contre les discriminations :

Clarification des objectifs et des priorités de travail :

Afin de mieux cerner nos objectifs et priorités de travail, nous nous basons sur la méthode de Voir - Juger - Agir propre à notre mouvement syndical. Cela nous a permis de tirer les conclusions sur la manière de s'impliquer dans les entreprises, des collaborations à construire avec les centrales et les groupes spécifiques, les services à rendre à nos affiliés, les thèmes principaux à traiter dans nos formations.

Ce processus de clarification de nos priorités de travail est remis en question continuellement pour répondre au mieux aux réalités de terrain et aux demandes précisées par nos centrales professionnelles et les groupes spécifiques.

Ainsi par exemple, le thème de la pratique de la religion en entreprise n'était pas inscrit dans nos priorités de travail, mais suite à plusieurs interpellations de nos délégués et de certains groupes spécifiques nous avons mis ce thème à l'ordre du jour, que ça soit dans nos formations ou dans les aménagements raisonnables à proposer en entreprise.

Collaborations internes :

La collaboration interne est basée essentiellement sur la sensibilisation de nos permanents de centrales pour en retirer des pistes concrètes pour le développement de projets en entreprise.

Ces contacts privilégiés ont permis de cibler des délégués pour les formations organisées en fédération sur base de plusieurs critères : l'intérêt personnel de ces délégués, des entreprises ciblées par le permanent de la centrale en fonction de la cohabitation difficile de différentes cultures au sein de l'équipe ou des difficultés en termes de gestion des ressources humaines.

Des contacts sont pris avec les collègues de fédération en charge des groupes spécifiques ainsi qu'avec les responsables formation (FEC) en fédération.

Collaborations externes :

Les collaborations externes sont articulées au niveau local et national.

Comme précisé précédemment certains membres de l'équipe travaillent sur des dossiers précis avec des partenaires tels que le CIRE, le FAM, sur le

dossier des sans-papiers mais également sur le développement d'outils ou dans le cadre d'expertise lors de nos formations pour les permanents diversité ou les délégués syndicaux.

Nous signalons par ailleurs que le service diversité de la CSC et la Cellule lutte contre les discriminations de la FGTB se sont rencontrés pour analyser les entreprises ayant rentrées leur candidature pour le prix diversité 2009. Nous avons échangé sur la nécessité de pouvoir évaluer le dispositif depuis sa mise en œuvre.

Les dossiers :

Le service Diversité de la CSC suit les dossiers de discriminations qu'ils soient individuels ou collectifs. Rappelons que les organisations syndicales ont un protocole d'accord avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme pour ester en justice ou donner des conseils.

Le suivi des dossiers se fait en collaboration avec la délégation syndicale de l'entreprise concernée.

Dossiers individuels

Il s'agit généralement des demandes d'informations générales ou d'avis juridiques qui peuvent aboutir à des actions concrètes dans l'entreprise ou dans le dépôt de plainte via le Centre pour l'Égalité des Chances. La plupart des interventions individuelles se font sur demande du permanent de centrale ou de la délégation syndicale ou de l'affilié lui-même.

Dossier collectif

Le dossier collectif des sans papiers est mené par la CSC en collaboration avec la FGTB et d'autres organismes (CIRE, FAM,...). Il est primordial d'effectuer un travail de sensibilisation et d'éducation permanente auprès des délégations syndicales en vue de mobiliser et de défendre les travailleurs sans papiers discriminés dans leur travail. Il est évident que nous ne pouvons plus laisser l'exploitation des travailleurs sans papiers continuer sans que nos centrales professionnelles n'interviennent. De plus, nous avons participé concrètement lors de la campagne de régularisation du 15 septembre au 15 décembre 2009 pour aider les sans-papiers à introduire des dossiers complets en les sensibilisant sur l'importance d'avoir un vrai contrat de travail et un employeur qui respecte la législation en vigueur.

Prix diversité 2009

Chacun des membres de l'équipe a rencontré les délégations syndicales et les permanents de centrales des entreprises candidates au prix Diversité 2009.

Premièrement, nous avons analysé et comparé les candidatures et les réalités vécues en entreprise. Les permanents diversité ont réalisé une synthèse pour chaque entreprise.

Deuxièmement, le service poursuit son travail de conseil et de coordination d'une démarche syndicale liée à la diversité avec les délégations syndicales de ces entreprises.

Troisièmement, les délégations suivent la formation des délégués syndicaux pour élaborer le processus le plus adapté à leur entreprise.

Il est à souligner également la participation et l'avis au sein de la Commission consultative des personnes étrangères ou d'origine étrangère de la Région wallonne.

Le service exerce un rôle de conseil dans le cadre de la lutte contre les discriminations en donnant des avis au nom de la CSC.

Détails du travail accompli axé sur l'impulsion et le conseil d'une démarche syndicale:

Présentation du service dans les instances des fédérations, des centrales régionales et les groupes spécifiques :

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)
--

Janvier 2010 : Présentation du jeu Diversité à l'équipe des permanents interprofessionnels de la CSC Liège

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)
--

Novembre 2009 : Présentation du service et de la diversité au Comité provincial de la CSC-AS, CSC Namur-Dinant

Mars 2010 : Présentation du projet Diversité Genetec au Comité professionnel Metea de la Nationale 4

Octobre 2010 : Présentation du service et de la diversité au Comité régional des PPCA (Pensionnés, Prépensionnés, Chômeurs Agés), Arlon

Participation à diverses formations :

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

Février 2010 : Forum Handicap CEME Dampremy, Charleroi
Février 2010 : Formation Journées Prospectives Houffalize (2 jours)
Avril 2010 : Formation régionale Femmes, Mons
Mai 2010 : Colloque « Discrimination, état des lieux et enjeux », Namur
Juin 2010 : Séminaire national Femmes CSC, Namur
Septembre 2010 : Prise en compte de la Diversité CSEF, Mons

Intervention dans des séances d'information et/ou de sensibilisation :

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

Janvier 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC - DS Mons-La Louvière
Février 2010 : Sensibilisation délégués chevronnés FEC DS Mons-La Louvière
Discrimination envers l'origine
Avril 2010 : Sensibilisation à la Diversité Charleroi
Avril 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC DS Mons- La Louvière
Avril 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC CE Mons-La Louvière
Mai 2010 : Sensibilisation à la Diversité non-élus FEC Mons-La Louvière
Mai 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC DS Mons-La Louvière
Octobre 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC CE Charleroi
Octobre 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC CE Charleroi
Novembre 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC CPPT Charleroi
Novembre 2010 : Sensibilisation à la Diversité FEC CPPT Charleroi

CSC Brabant Wallon (B. Garcia)

Novembre 2009 : Sensibilisation à la diversité, secteur du commerce
Février 2010 : Sensibilisation à la discrimination liée au sexe, SOS Dépannage
Mars 2010 : Discrimination en entreprise
Mars - Juin 2010 : Séances d'information pour les chômeurs de + de 50 ans,
discriminations à l'âge, ouvertes à tout public

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)

Février 2010 : Sensibilisation à la diversité culturelle, Entreprise Moury
Mars - Juin 2010 : Présentation du syndicat, de la lutte contre les
discriminations et la gestion de la diversité
Mars 2010 : Séance d'information sur les discriminations et la Diversité avec
les délégués CCAS Titre services / Nettoyage / Gardiennage

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

Février 2010 : Soirée Débat « Comment s'enrichir mutuellement ? » Athus

Avril 2010 : Sensibilisation des délégués de Materne (Namur) sur la lutte contre le racisme et la xénophobie

Mai 2010 : Sensibilisation de la direction sur la gestion de la diversité, Burgo-Ardennes, Virton

Mai 2010 : Soirée d'information sur les permis de travail et l'équivalence de diplômes, Libramont

Juin 2010 : Sensibilisation au service GRH sur la gestion de la diversité, Exxon Latour, Virton

Participation à des actions :

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

Mars 2010 : Marche Mondiale des Femmes

Mars 2010 : Action Mimosas Mons-La Louvière « Journée de l'écart salarial »

Mars 2010 : Action Femmes « Effacez les clichés » Mons-La Louvière

Mars 2010 : Action Femmes « Effacez les clichés » Charleroi

Mars 2010 : Action Femmes « Effacez les clichés » Hainaut Occidental

Mars 2010 : Ciné-débat « La condition de la femme du Nord au Sud »

Avril 2010 : Action Intérim « Discrimination dans les sociétés d'Intérim »

Avril 2010 : Uniformisation des statuts pour éviter les discriminations

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

Novembre 2009 : Ciné-débat sur les enjeux des migrations, Namur

Décembre 2009 : Distribution de tracts sur la Journée internationale du Migrant (18/12) au marché de Noël de Namur

Mai 2010 : Soirée du 1^{er} mai solidaire, Ciney

Collaborations internes :

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

Janvier 2010 : Service Jeunes CSC Mons - La Louvière « Discrimination liée à l'âge »

Février 2010 : Service Nouvelles Migrations CSC Mons - La Louvière « Discrimination liée à l'origine »

Mars 2010 : Service Femmes CSC Mons - La Louvière

Mars 2010 : Service Femmes CSC Mons - La Louvière « Discrimination liée au

genre »

Novembre, décembre 2010 : FEC CSC Charleroi

Décembre 2010 : CSC Transcom

Décembre 2010 : Groupe des Aînés CSC Mons - La Louvière

CSC Brabant Wallon (B. Garcia)

Juin 2010 : Cellule de conversion de la CSC, FGTB et du FOREM : Animation pour le personnel des cellules de reconversion

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)

Mars 2010 : Présentation de la charte Diversité de la RW et lancement de la procédure de signature avec la délégation syndicale de la CSC Liège-Huy-Waremme

Mai 2010 : Présentation de la charte Diversité, CCAS Liège

Mai 2010 : Présentation de la charte Diversité, CSC Métal Liège

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

Mai 2010 : Charte Diversité signée par la CSC Namur-Dinant

Septembre - Novembre 2009 : Collaboration avec Metea Namur pour la rédaction d'une brochure sur le projet diversité à l'entreprise Genetec

[Collaborations externes :](#)

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

Février 2010 : AWIPH

Mars 2010 : Table ronde : « La condition de la femme du Nord au Sud »

Avril 2010 : AWIPH

Septembre 2010 : CSEF

CSC Brabant Wallon (B. Garcia)

Novembre - Décembre 2009 : Partenariat pour répondre aux demandes de travailleurs d'origine étrangère, avec le CRIBW et FOREM

Novembre - Décembre 2009 : Sensibilisation sur le handicap, ALTEO

Novembre - Décembre 2009 : Séance d'information pour les chômeurs de + de 50 ans, discriminations à l'âge, Déco

Mars 2010 : Continuité du projet avec le CRIBW

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)

- Novembre 2009 : Collaboration à la recherche de N. Ouali (ULB) sur l'identification des bonnes pratiques en diversité religieuse (hôpital de Verviers)
- Novembre 2009 : Préparation de la formation sur l'handicap, AWIPH
- Janvier 2010 : Accompagnent dans le cadre du Prix Diversité
- Février 2010 : Validation des compétences, Verviers, IFPME, CSEF
- Février 2010 : Ebauche d'un partenariat à plus long terme, Lire et Ecrire, Liège
- Février 2010 : Ebauche d'un partenariat à plus long terme, Lire et Ecrire, Verviers
- Mars 2010 : Echange d'expérience sur l'intégration des personnes handicapées, Le Pélican
- Mars 2010 : Présentation de la charte Diversité de la RW et lancement de la procédure de signature, Bureau du MOC Liège-Huy-Waremme
- Avril 2010 : Présentation de la charte Diversité de la RW et lancement de la procédure de signature, Mutualité chrétienne de Liège
- Juin 2010 : GT discrimination (stéréotypes et préjugés), CCSR Verviers
- Juin 2010 : Journée d'étude sur l'intégration de la personne handicapée, CSEF Liège

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

- Novembre 2009 : Collaboration à la recherche de N. Ouali (ULB) sur l'identification des bonnes pratiques en diversité religieuse
- Novembre 2009 - 2010 : Projet pilote Diversité chez Genetec, Namur
- Février 2010 : Charte Diversité signée à Magolux, Messancy, Luxembourg
- Février 2010 : Charte Diversité signée aux FUNDP, Namur
- Mars 2010 : Sensibilisation à la gestion de la Diversité, Bageci, Namur
- Mai 2010 : Travail avec le délégué syndical de Magolux sur le plan diversité
- Septembre 2010 : Collaboration à la recherche de P. Charhon (IRFAM) sur la responsabilité sociale des entreprises
- Octobre 2010 : Participation à la plateforme Jobcoaching de Marche-en-Famenne « Osons la Diversité » qui vise attirer des demandeuses d'emploi dans les métiers de la construction

Les dossiers :

[*Dossiers Individuels :*](#)

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

- Février 2010 : Cas de discrimination liée au physique, CSC Transcom Hainaut Occidental, constitution d'un argumentaire pour aider le

permanent en charge du secteur,
Mars 2010 : Cas de discrimination liée au handicap pendant un stage, affiliée
jeune Hainaut Occidental
Avril 2010 : Courrier à un employeur du secteur Transcom sur une
discrimination liée au physique
Mai 2010 : Cas de discrimination à l'embauche Commerce Hainaut
Occidental
Mai 2010 : Intervention et proposition de solutions pour le maintien au travail
d'un salarié avec une santé en mauvaise progression
Août 2010 : Cas de discrimination sur l'origine et la santé d'un étudiant

CSC Brabant Wallon (B. Garcia)

Novembre 2009 : Cas de discrimination sur le handicap et l'origine

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)

Avril 2010 : Cas de suspicion de discrimination homophobe

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

Novembre 2009 : Traitement d'une demande d'information sur le
regroupement familial, Bastogne
Novembre 2009 : Accompagnement pour l'obtention de permis de travail,
Bastogne
Décembre 2009 : Information sur une demande de prolongement de court
séjour sur le territoire, Chinny
Janvier 2010 : Cas de harcèlement sur base de l'origine ethnique, secteur du
nettoyage, Namur
Janvier 2010 : Cas de discrimination sur base des croyances religieuses, refus
d'inscription par une agence d'intérim, Auvelais
Février 2010 : Intervention près de l'Office des Etrangers sur le prolongement
de séjour, sur base de motif médical, Andenne
Février 2010 : Traitement d'une demande d'information sur l'obtention de la
nationalité belge, Marche-en-Famenne
Avril 2010 : Cas de licenciement pour absence de permis de travail, Gembloux
Avril 2010 : Intervention près de l'Office des Etrangers sur le prolongement
d'un CIRE en vue de signer un contrat de travail, Arlon
Mai 2010 : Cas de licenciement pour cause de faillite, résident européen de
longue durée, accompagnement de la personne, Gembloux

Juin 2010 : Cas de plainte de discrimination à l'embauche sur base de l'origine nationale ou ethnique

Septembre 2010 : Cas de licenciement pour cause de faillite, accompagnement de la personne pour obtenir le revenu d'intégration en attendant de trouver un nouvel employeur qui demande l'autorisation d'occupation, Marche-en-Famenne

Dossier collectif des sans papiers :

Sensibilisation et information sur la campagne de régularisation en collaboration avec le service Nouvelles Migrations de la CSC.

Participation au groupe de travail sur la campagne de régularisation des sans-papiers au Brabant-wallon.

Campagne de régularisation des sans-papiers à Verviers, avec l'aide du Service Nouvelles Migrations de la CSC Liège.

Campagne de régularisation des sans-papiers en province de Luxembourg, en collaboration avec la COLUXAM.

3. Elaboration d'outils soutenant les objectifs de la lutte contre les discriminations :

Affiches :

Nous avons conçu et réalisé, en partenariat avec le service diversité de l'ACV, une affiche pour la journée internationale du migrant (le 18/12). Cette affiche a été diffusée dans toutes les centrales professionnelles et les fédérations.

Son affichage dans les entreprises a pour but de rappeler qu'avant la notion d'origine, nous sommes avant tout des travailleurs, notre slogan étant « *D'ici ou d'ailleurs, nous sommes tous des travailleurs* ».

Brochure :

Travailleurs sans papiers : un guide de droits (réédition 2009)

Cette brochure a été retravaillée et éditée grâce au soutien de la CSC, la FGTB et du CIRE, en plusieurs langues (français, néerlandais, anglais, portugais).

Formation :

Au sein de la FEC, deux modules de formation ont été dispensés à destination des permanents diversité d'un côté et à destination des délégués syndicaux de l'autre.

Ces formations ont nécessité la réalisation de plusieurs dossiers, documents, diaporamas par les permanents Diversité et les formateurs de la FEC.

Outils d'information :

Un triptyque de présentation du service Diversité et des cartes de visite ont été réalisés avec le nouveau logo du service.

4. Organisation de modules de sensibilisation et de formation :

Interventions externes :

Les permanents Diversité de notre équipe sont intervenus pour sensibiliser, informer ou former en matière de diversité et de lutte contre les discriminations dans des soirées d'information tout public, dans les écoles, dans des ateliers thématiques organisés par d'autres acteurs. Ce type d'intervention permet d'impulser de pistes d'action future avec ces partenaires.

Formation des délégués syndicaux :

Notre programme de formation est composé de quatre journées en fédération et une journée interrégionale (commune à toutes les fédérations francophones). Nous avons eu le soin de développer un programme commun pour répondre au mieux aux attentes de nos délégués syndicaux sur la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité.

Contexte général de la formation :

Notre société est de plus en plus diversifiée où le travail occupe une place centrale. La meilleure intégration se fait dans le milieu du travail où la compétence doit être la seule source d'accès à l'emploi. Pourtant de nombreuses barrières et discriminations persistent. Les stéréotypes et les préjugés ont la vie dure. Un des objectifs de cette formation est de les déconstruire. Si la discrimination est un traitement différencié ou inégal qui ne peut être justifié, nous devons tous être attentifs à ne pas généraliser à partir d'une expérience négative d'un seul individu. Nous sommes convaincus que la diversité du personnel est une source de créativité et d'innovation pour l'entreprise.

Le rôle du syndicat dans l'entreprise est incontournable parce qu'il s'intéresse de près au respect des droits des travailleurs et à l'amélioration de leur bien-être. La lutte contre les discriminations à l'embauche constitue une priorité pour la CSC. La gestion de la diversité des ressources humaines est un des instruments de la lutte contre les discriminations. Elle constitue un enjeu sociétal, un enjeu pour la démocratie, un moteur de croissance économique et de développement durable. Elle est au fond une source de cohésion sociale.

Dans la gestion de la diversité, il faut distinguer trois dimensions :

1. la lutte contre les préjudices subis à compétence égale en raison d'*a priori* défavorables, de stéréotypes ou de préjugés - *la lutte contre les discriminations*

2. la compensation des préjudices subis en raison d'un déficit de compétences ou d'un non accès aux codes et normes dominantes - *la lutte contre des inégalités ethno-socio-culturelles*
3. le nécessaire apprentissage de compétences transversales d'adaptation qui s'adresse à tous les publics et à tous les âges pour gérer les défis de la diversité - *l'éducation à la diversité*

Esprit de la formation :

Il s'agit d'une formation en contexte d'adultes et pas de l'instruction, d'un savoir descendant, du professeur vers les élèves. La formation est avant tout un lieu de partage et de découverte collective. Le but est de mettre les délégués syndicaux dans des situations de production de savoir. Des appuis théoriques seront mis à leur disposition à leur demande. La formation exige la participation de tous et le formateur se veut un mobilisateur de connaissances.

Un des buts de la formation 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 leur propre expérience. A partir des exemples fournis, le formateur devra formaliser, synthétiser, déceler les stéréotypes et les préjugés, alterner la théorie et la pratique.

La dimension de la participation implique la prise du recul, l'interrogation sur le sens, les valeurs qui mobilisent, les attitudes à rejeter.

Plusieurs outils pédagogiques vont agrémenter la formation, tels que des films, des jeux, des témoignages enregistrés, des personnes ressources invitées, etc.

Une priorité sera donnée aux travaux en sous-groupe avec un responsable et un porte-parole ce qui va permettre de pousser la réflexion plus loin sur des thématiques bien précises.

A 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.

De manière générale, la formation est organisée dans un esprit de convivialité, du respect et de la valorisation des participants, de décontraction et de construction commune.

La formation est construite sur base des principes directeurs tels que tradition et ouverture, ascendance et cohésion, représentation et participation, cohérence et diversité.

L'orientation méthodologique se base sur la méthode inductive : Voir, Juger, Agir.

La formation a pour finalité de soutenir les équipes syndicales et d'être au service du travail syndical en entreprise.

Publics visés :

Cette formation est destinée aux délégué(e)s élu(e)s lors des dernières élections sociales de 2008 et aux militants syndicaux de la CSC.

Nous allons être attentifs à la diversité des groupes : le genre (hommes et femmes), les secteurs d'activités (assurer une représentations d'un maximum de secteurs d'activités), l'âge (jeunes et non jeunes) et l'origine (belges et personnes d'origine étrangère).

Lieux de la formation :

Locaux de la CSC Namur à Bouge.

Locaux de la CSC Luxembourg à Arlon.

Locaux de la CSC Brabant Wallon à Nivelles.

Locaux de la CSC Liège-Huy-Waremme à Liège.

Locaux de la CSC Mons-La Louvière à La Louvière.

Locaux de la CSC Charleroi entre Sambre et Meuse à Charleroi.

Locaux de la CSC Hainaut Occidental à Tournai.

Objectifs de la formation :

- Mieux appréhender les phénomènes migratoires, les causes, les difficultés vécues par les migrants, leur intégration dans la société d'accueil
- Maîtriser les mécanismes de la discrimination sur les quatre publics
- Acquérir des connaissances pour déceler des cas de discrimination à l'emploi
- Cerner la thématique de la diversité comme une source de richesse
- Développer une méthode de travail pour encourager la gestion de la diversité en entreprise au sein de la concertation sociale

Détails du travail accompli en matière de sensibilisation ou formation :

Interventions dans des formations internes - externes :

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)
--

Janvier 2010 : Formation provinciale « Introduction à la Diversité » et
« Discrimination à l'âge »

Février 2010 : Formation provinciale « Gestion de la Diversité » et
« Discrimination à l'origine »

Mars 2010 : Formation provinciale « Gestion de la Diversité » et
« Discrimination liée au genre »

Avril 2010 : Formation provinciale « Gestion de la Diversité » et
« Discriminations envers le handicap »

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)

Avril 2010 : Animation sur les stéréotypes, préjugés, discrimination et
diversité, Ecole St-Jean, Bergmans, Liège

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

Mai 2010 : Formation Tronc commun Europe, Namur

Juin 2010 : Formation Accueil pour des militants non-élus, Namur

Les formations dispensées par les permanents Diversité :

CSC Mons-La Louvière, CSC Charleroi et CSC Tournai (M. Stracman)

Janvier 2010 : Formation régionale Hainaut Occidental « Discrimination à
l'origine »

Février 2010 : Formation régionale Hainaut Occidental « Discrimination liée
au genre »

Mai 2010 : Formation régionale Hainaut Occidental « L'Europe »

CSC Brabant Wallon (B. Garcia)

Octobre 2010 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

Novembre 2010 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

CSC Liège et CSC Verviers (Th. Gerard)

Novembre 2009 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

Décembre 2009 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

CSC Namur-Dinant et CSC Luxembourg (L. Abedinaj)

Novembre 2009 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

Octobre 2010 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

Novembre 2010 : Formation « Gestion de la Diversité » (2 jours)

Outils pédagogiques utilisés par les permanents Diversité :

- Farde de formation diversité de la FEC
- Publications du CECLR, de l'IEFH, l'AWIPH, ...
- Check-list Age dans les offres d'emploi
- Jeu de la Diversité, CENECO et CSC, 2009
- « La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations ». Guide pratique à destination des employeurs. Annie CORNET (ULg) et Philippe WARLAND (Cripel). Septembre 2008
- « 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
- Outils d'animation des Femmes CSC
- Carnet de route de l'équipe syndicale CSC
- Publications du Fonds de l'expérience professionnelle
- « 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. Mars 2005.
- Travail et Handicap, réussir l'intégration. Manuel syndical. AWIPH, FEC, 1999
- « Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ? » Dounia et Lyliya Bouzar, 2009
- Gérer la diversité religieuse en entreprise, Guide pratique, IMS, Entreprendre pour la Cité, 2009
- Titre de séjour obtenu ! Et après ? Toutes les informations utiles : Mutuelle, logement, emploi... MOC Namur, 2010
- Le film « Africa Paradis »
- « L'Étranger c'est moi », Quatre points de vue pour quatre parcours différents, CAI, 1998.

III. Conclusions

En guise de conclusions, nous pouvons affirmer que le service Diversité a poursuivi ses missions tout au long de cette deuxième année de son existence.

Il a pu créer son identité propre. Cette visibilité du service nous la devons au projet d'équipe sur la lutte contre les discriminations en entreprise et la gestion de la diversité. Ces thématiques sont soutenues par toutes les centrales professionnelles et les fédérations de la CSC.

Par ailleurs le Congrès de la CSC « Construisons demain : Un autre avenir est possible » (21 - 23 octobre 2010) a consacré une attention particulière aux migrations (chapitre « L'Avenir prend des couleurs ») parmi d'autres thèmes tels que la démographie, la mondialisation et le développement durable.

L'équipe des permanents Diversité a mis tout en œuvre pour réaliser son programme d'action et de communication. L'équipe a travaillé également sur les dossiers individuels et collectifs ainsi que sur le recrutement des délégués syndicaux pour les formations en gestion de la diversité en entreprise.

En collaboration avec les permanents des centrales, l'équipe a ciblé les entreprises pour la signature de la charte Diversité. Plusieurs chartes sont signées à ce jour et le travail se poursuit dans la mise en place des plans d'action diversité avec une implication active de nos délégués.

Des projets spécifiques axés sur la gestion de la diversité sont menés en collaboration étroite avec les centrales professionnelles demandeuses de ce genre d'initiative.

Par notre action de sensibilisation, nous avons pu toucher un nombre important de militants, de délégués, de permanents de notre organisation.

Il va de soi que ce projet touche tous les secteurs professionnels et couvre tout le territoire wallon.

IV. Perspectives

Pour l'année sociale 2011-2012, l'équipe des permanents Diversité poursuivra son travail autour des 4 axes de travail, tels qu'ils sont mentionnés dans le contrat qui nous lie à la Région wallonne :

1. Réflexion sur le travail syndical de lutte contre les discriminations
2. Impulsion et conseil d'une démarche syndicale de lutte contre les discriminations
3. Elaboration d'outil soutenant les objectifs de la lutte contre les discriminations
4. Organisation de module de sensibilisation et de formation

Une attention particulière va être accordée au travail de sensibilisation, d'information et de formation qui sera étendu et renforcé tant à l'interne qu'à l'externe.

Nous allons renforcer notre collaboration avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en matière de récolte des plaintes de discriminations en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. Une formation spécifique est prévue à cet effet au début de l'année 2011 pour mettre en place un système de gestion des plaintes liées aux discriminations.

Nous sommes conscients de l'importance d'étendre l'offre de formation proposée aux délégués syndicaux, aux permanents et aux membres du personnel administratif de la CSC. Cela nécessitera une formation plus pointue et continue des permanents Diversité.

La réflexion sur la place de la religion en entreprise va être poursuivie. Cela se traduira par un accent particulier dans les formations et une collaboration avec des acteurs concernés.

En interne, nous serons attentifs à l'embauche à la CSC. Un processus de signature de la Charte diversité est mis en place, en collaboration avec nos délégations syndicales, dans nos organisations afin de permettre que notre personnel soit plus représentatif de la société. Certaines fédérations ont franchi le pas. Pour les autres, la procédure est en cours.

Enfin, nous poursuivrons notre collaboration avec la FGTB et nos collègues du service Diversité de l'ACV par rapport à ces thématiques.