



# Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2018

Le 28 février 2019

---

Avec le soutien de  
la



**Wallonie**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2018</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Information, sensibilisation, formation</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Construction d'outils pédagogiques</b>	<b>12</b>
<b>2.3. Accompagnement des délégués syndicaux en entreprise</b>	<b>17</b>
<b>2.4. Analyse des signalements de discrimination</b>	<b>18</b>
<b>3. ANIMATIONS EN CELLULES DE RECONVERSION</b>	<b>19</b>
<b>4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES</b>	<b>21</b>
<b>5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ</b>	<b>23</b>
<b>6. PLAN D'ACTION 2019</b>	<b>24</b>
<b>7. ANNEXES</b>	<b>26</b>

## 1. INTRODUCTION

Le service Diversité de la FEC s'est engagé à remplir plusieurs missions dans le cadre de son plan d'action 2018 qui comporte trois axes principaux :

- Informer, sensibiliser et former les délégués syndicaux, les permanents, les militants, mais aussi les publics extérieurs. Les informer de l'existence de la législation permettant de lutter contre toutes les formes de discriminations et les sensibiliser aux richesses de la diversité ;
- Créer des outils pédagogiques, des méthodes d'animation diversifiées, ludiques et accessibles, des brochures d'information et de sensibilisation, ... ;
- Et enfin, accompagner les délégués en entreprise en matière de gestion de la diversité, en collaboration avec les centrales professionnelles.

En 2018, nous nous sommes penchés particulièrement sur la question de la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise. De plus en plus souvent, les employeurs craignent de devoir gérer des situations complexes, conséquentes aux convictions personnelles de leurs travailleurs. Dans l'unique but de se simplifier la tâche, les recruteurs risquent dès lors de discriminer dans leur façon de sélectionner les candidats et les DRH, dans leur manière de diriger le personnel. Or, la gestion de la diversité doit être anticipée, organisée et gérée de façon à en faire une force, et non un frein au développement de l'entreprise.

Face à la peur des différences et aux crispations identitaires, nous nous devons de proposer des pistes de solutions et des alternatives de bonnes pratiques. S'il existe une législation anti-discrimination, tout un travail doit impérativement être réalisé de façon concrète dans les entreprises, afin qu'elle soit prise en compte et appliquée. En arriver à discriminer commence simplement avec des stéréotypes qui nourrissent des préjugés et tout ceci percole dans l'inconscient individuel et collectif. C'est pourquoi sensibiliser est notre cheval de bataille.

Nous utilisons tous les moyens à notre disposition pour susciter les débats et l'intérêt des personnes formées. A mesure que notre service prend du galon, nous nous spécialisons dans toutes les thématiques liées aux discriminations et à la diversité. Nos méthodes se veulent accessibles, agréables à utiliser et basées sur du concret, amenant les militants et délégués à réfléchir et à développer une analyse critique constructive. Il est essentiel que les travailleurs et citoyens défendent une vision de société diversifiée. Ce n'est qu'en procédant de la sorte que nous pourrons la construire plus juste et équitable.

Enfin, nous poursuivons le travail de récolte et de traitement des signalements de discriminations à l'embauche, ainsi que dans l'emploi.

## 2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2018

### 2.1. Information, sensibilisation, formation

Principalement, notre rôle est celui de sensibiliser et d'informer les permanents, délégués et militants, à propos des thématiques liées aux discriminations. Pour ce faire, nous devons les amener à réfléchir, analyser et déconstruire les stéréotypes et les préjugés. Ensuite, le service appuie la richesse de la diversité en entreprise, dès lors qu'on la gère et qu'on prépare le terrain intelligemment, de manière collective. Fréquemment, les centrales professionnelles nous consultent et nous invitent à intervenir dans les comités professionnels ou intersectoriels, dans le cadre des journées d'étude sur ces sujets.

Nous listons dans le tableau qui suit l'ensemble des activités réalisées dans ce cadre :

Contenu de l'intervention	Dates	Lieu	Publics
Animation sur le racisme avec les Seniors CSC de Liège-Verviers	05/01/18	CSC Verviers	40
Animation "Qui veut gagner des réfugiés ?"	08/01/18	Comité de secteur de Waremme	15
Distribution de la brochure « Les droits syndicaux des LGBT » aux centrales et PPI par mail (pdf) et en version papier. Proposition d'animations, interventions en entreprise, etc.	16/01/18	CSC Namur	
Animation sur le racisme avec les Seniors CSC du Hainaut occidental	08/02/18	CSC Hainaut occidental	25
Animation sur le racisme avec les Femmes CSC de Namur	15/02/18	CSC Namur	20
Débat-échange avec le personnel de la CSC Charleroi sur l'accueil des réfugiés (explication de la différence entre migrants, réfugiés, sans-papiers, cadre légal, préjugés, vision du film avec une réfugiée syrienne)	23/02/18	CSC Charleroi	40
Animation sensibilisation racisme auprès du comité finances de la CSC "Qui veut gagner des réfugiés ?" avec le témoignage d'un primo-arrivant	13/03/18	CNE Liège	35
Animation sur le racisme avec les Seniors CSC de Bruxelles	19/03/18	CSC Bruxelles	30
Initiation aux contrats de travail pour les primo-arrivants	19/03/18	ALE Gembloux	8

Formation sur les discriminations liées au sexe	22/03/18	CSC Charleroi	
Animation sur le racisme avec les Seniors CSC de Mons	29/03/18	CSC Mons	20
Animation "Qui veut gagner des réfugiés ?"	08/05/18	CNE Liège	27
Présentation de l'outil d'animation "Dans les valises des migrants" : testing, amélioration, validation dans un groupe de formateurs/animateurs	14/06/18	Creagora Bouge	20
Animation "Qui veut gagner des réfugiés ?" - sensibilisation contre le racisme	19/06/18	Comité de secteur de Huy	16
Information et sensibilisation sur l'actualité concernant les migrants en Belgique à la CSC Enseignement	24/08/18	CSC Namur	90
Animation "Dans les valises des migrants" avec les militantes femmes CSC	13/09/18	CSC Namur	17
Animation "Dans les valises des migrants" - journée du personnel MOC	05/10/18	MOC Namur	41
Animation "Dans les valises des migrants" avec le Comité de secteur Transcom Proximus	21/10/18	CSC Charleroi	16
Animation sur le racisme avec les Seniors CSC de Liège : « Dans les valises des migrants » et analyse de l'argumentaire pour déconstruire les préjugés	22/10/18	CSC Liège	43
Animation sur la déconstruction des préjugés sur les réfugiés, les migrants et les sans-papiers : utilisation du jeu de rôle « pour/contre »	11/10/18	CSC Mons	15
Animation migration et préjugés : Outil « Dans les valises des migrants » avec un groupe de demandeuses d'emplois MOC	22/11/18	MOC Namur	10
Animation "Dans les valises des migrants" pour la formation socio-politique de la FEC	07/12/18	Houffalize	16

À Charleroi, le permanent Diversité a la particularité d'avoir créé un groupe de militants « Egalité des chances » constitué d'une petite trentaine de personnes motivées. Ce groupe se réunit ponctuellement pour échanger à propos des thématiques liées à la lutte contre

les discriminations et à la diversité, dans le cadre de soirées-débats, de rencontres avec des intervenants externes, de participation à des expositions, etc. Les militants sont ainsi largement sensibilisés et deviennent acteurs dans les thématiques développées par le service Diversité.

Voici les activités menées dans le cadre de la dynamique de ce groupe de militants :

Contenu de l'intervention	Dates
Flexibilité, temps partiel, et précarité d'emploi, source d'inégalité et de discrimination	18/01/18
Construction d'un projet d'animation sur les inégalités dans le monde du travail, liées à la flexibilité et à la précarité d'emploi (en collaboration avec les travailleurs du commerce et du nettoyage)	25/01/18
Expo et animation sur les inégalités, les discriminations et la précarité d'emploi	09/02/18
Soirée-débat sur le surendettement et son impact sur la paupérisation et l'exclusion	26/04/18
Participation à la soirée théâtre - débat du CRIC sur l'exil des populations d'hier à aujourd'hui	08/05/18
Soirée d'évaluation conviviale aux saveurs du monde et perspectives de travail 2018-2019	28/06/18
Soirée de rencontre débat avec Mme Cattiez, présidente de la Commission pour l'égalité Femmes - Hommes à Charleroi	20/09/18
« Passeport pour l'égalité » et « l'égalité au fil de l'actualité »	25/10/18
Mise en situation sur l'importance de la solidarité et de l'engagement pour une société du vivre ensemble et mise en pratique dans l'accueil du public lors d'une soirée théâtrale au foyer Culturel de Montignies Le Tilleul	22/11/18
Discriminations et inégalités face à la pension	26/09/18 02/10/18
Sensibilisation aux mécanismes de discrimination et de domination en lien avec les comportements sexistes	05/11/18 06/11/18 20/11/18

Par ailleurs, nos permanents Diversité se rendent également dans des écoles, des CPAS, des EFT et CISP, etc. En effet, nombreux sont les acteurs de terrain qui souhaitent que nous sensibilisions leur public par des formations et modules liés aux discriminations à l'embauche, aux stéréotypes et préjugés sur les migrants, etc.

Le module « *Discriminations à l'embauche* » est particulièrement demandé et il permet au public qui y participe, non seulement de connaître le cadre légal, mais surtout de savoir comment répondre aux craintes sous-jacentes des employeurs qui poseraient des questions discriminantes. Tout l'intérêt de cette courte formation est de donner des outils

concrets et efficaces au demandeur d'emploi afin de désamorcer les réticences de l'employeur. Notre approche passe par des mises en situation et des jeux de rôles, ce qui permet d'assimiler aisément la matière.

Voici les modules de sensibilisation et d'information donnés en dehors de la CSC, dans différentes structures, par lesquels nous touchons un plus large public.

Contenu de l'intervention	Dates	Lieu	Publics
Animation sur les discriminations à l'embauche	29/01/18	CPAS Gembloux	8
Animation-débat sur les préjugés liés aux migrants	16/02/18	CRR Liège	14
Animation sur les discriminations à l'embauche	05/03/18	Microbus asbl Liège	12
Deux matinées de formation sur les discriminations à l'embauche dans le cadre d'un projet citoyeneté	Mars 2018	ALE Gembloux	8
Interview pour un mémoire de fin d'étude sur la diversité	09/03/18	ULG Liège	1
Animation sur les discriminations à l'embauche	16/03/18	SOS Dépannage Liège	12
Animation sur les discriminations à l'embauche	19/03/18	SOS Dépannage Liège	11
Animation sur les discriminations à l'embauche	21/03/18	Agora Liège	9
Animation sur les discriminations à l'embauche	29/03/18	SOS Dépannage Liège	13
Animation sur les discriminations à l'embauche	17/04/18	SOS Dépannage Liège	8
Animation sur les discriminations à l'embauche	19/04/18	Collectif des femmes de Louvain-La-Neuve	12
Animation sur les discriminations à l'embauche	26/04/18	Microbus asbl Liège	14
Animation sur les discriminations à l'embauche	27/04/18	AID Tubize	11
Participation aux universités de l'antiracisme : co-animation d'un forum sur le racisme au travail et tenue d'un stand avec les outils du service Diversité	05/05/18	ULB Bruxelles	50
Animation sur les discriminations à l'embauche	24/05/18	Agora Liège	19

Animation sur les discriminations à l'embauche	29/05/18	SOS Dépannage Liège	13
Participation en tant que personne ressource aux tables rondes politiques - discrimination et droit du travail, sensibilisation à la sécurité sociale	05/09/18	CAI Namur	40
Participation au Colloque du CIEP sur l'interculturalité et la diversité : animation de 2 ateliers sur les discriminations et le racisme	21/09/18	Bruxelles	30
Animation sur les discriminations à l'embauche	27/09/18	CPAS de Perwez	9
Animation sur les discriminations à l'embauche	15/10/18	SOS Dépannage Liège	12
Animation sur les discriminations à l'embauche	16/10/18	Agora Liège	18
Présentation législation discrimination et travail syndical	25/10/18	Maison de l'environnement Liège	40
Présentation de la législation discrimination et travail syndical	25/10/18	CRIPPEL Liège	40
Animation sur les discriminations à l'embauche	13/11/18	CRAB Joidogne	5
Séance de sensibilisation-déconstruction des préjugés sur les migrants (groupe 1)	22/11/18	6e secondaire Ursulines Mons	21
Séance de sensibilisation-déconstruction des préjugés sur les migrants (groupe 2)	22/11/18	6e secondaire Ursulines Mons	18
Rencontre avec deux professeurs pour leur expliquer le principe de l'animation des valises des migrants pour les prochaines animations dans les classes	28/11/18	Ecole secondaire Visée	2
Animation sur les discriminations à l'embauche	03/12/18	SOS Dépannage Nivelles	5
Formation pour l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère pour connaître leurs droits et devoirs en tant que demandeurs d'emploi (sécurité sociale, contrat de travail, etc.)	04/12/18	CIEP FLE Namur	16
Formation au Collectif des femmes	18/12/18	LLN	6
Animation sur les discriminations à l'embauche	20/12/18	CPAS de Morlewez	8



Animation "Dans les valises des migrants"	20/12/18	Asbl Régie des quartiers Jemappes	8
---	----------	-----------------------------------	---

Il est à souligner que l'équipe Diversité de la FEC a été fortement sollicitée tout au long de l'année 2018 pour assurer des séances d'animation et de sensibilisation contre le racisme, comme le montrent les tableaux ci-dessous. Par ailleurs, le service presse de la confédération a réalisé une [émission](#) spéciale pour la télévision à ce sujet, avec la participation du responsable du service Diversité.

### A. Formation Diversité

Dans des comités de secteurs professionnels et pour l'ensemble des formations FEC qui s'inscrivent dans le cadre de l'exercice du mandat en CE, CPPT et DS, nos permanents sont également sollicités, pour :

- la déconstruction des stéréotypes et des préjugés liés au genre, à l'âge, à l'origine ou au handicap afin de lutter contre les discriminations dans la sphère du travail ;
- donner aux délégués des outils destinés à développer la diversité au sein de leur entreprise : connaissance de la loi anti-discrimination, connaissance des relais et personnes de contact pour entreprendre des démarches en cas de traitement inégal, etc.

Voici le résumé des formations prises en charge par l'équipe Diversité de la FEC :

Contenu de l'intervention	Dates	Lieu	Publics
Gestion des âges en entreprise en formation CE 2 <sup>ème</sup> année	23/01/18	CSC Liège	12
CCT 104 et discrimination liée à l'âge en formation CE 1 <sup>ère</sup> année	24/01/18	CSC Liège	11
La diversité et la discrimination dans la gestion des dossiers individuels en DS 2 <sup>ème</sup> année	31/01/18	CSC Liège	13
Gestion de la diversité dans les dossiers individuels en DS 2 <sup>ème</sup> année	20/02/18	CSC Liège	14
° Assemblée de formation et de débat pour s'attaquer au sexisme dans les espaces publics et les lieux de travail. ° Discriminations professionnelles Femme/Hommes. Le lien avec les inégalités dans la répartition des tâches ménagères ° La réduction collective du temps de travail, levier pour l'égalité ?	22/03/18 15/05/18 14/06/18	CSC Charleroi	60 16 17

° Fiscalité, finances, enjeux de société et de démocratie			
° Individualisation des droits dans une perspective d'égalité			
2 <sup>ème</sup> journée de formation Diversité	20/03/18	CSC Liège	8
CCT 104 et diversité DS 2 <sup>ème</sup> année	02/03/18	CSC Liège	10
Gestion de la diversité et CCT 104 en CE 2 <sup>ème</sup> année	06/03/18	CSC Liège	12
Gestion de la diversité dans les dossiers individuels en DS 2 <sup>ème</sup> année	07/03/18	CSC Liège	12
Gestion de la diversité et de la discrimination dans les dossiers individuels en DS 2 <sup>ème</sup> année	09/05/18	CSC Liège	13
Formation stéréotypes, préjugés, discriminations	20/09/18	CSC Nivelles	15
Stéréotype préjugé discrimination	20/09/18	FEC Nivelles	15
Gestion des âges et CE - CCT 104 : module sur la gestion des âges	25/09/18	CSC Liège	14
Formation stéréotypes, préjugés, discriminations	04/10/18	CSC Nivelles	
La gestion de la diversité dans l'entreprise : formation socio-politique début de mandat	04/10/18	CSC Liège	15
Stéréotypes, préjugés, discrimination	04/10/18	FEC Nivelles	
Intervention sur les préjugés sur les migrants « Qui veut gagner des réfugiés ? » - formation mandats	23/10/18	CSC Namur	8
Préparation et participation au CPPT de l'entreprise Alimentation & Services	28/10/18	CSC Liège	10
Module sur la gestion des âges en entreprise	05/11/18	CSC Liège	11
Co-organisation de la formation « LGBTQI dans le milieu du travail ? Egalité des droits ! » <sup>1</sup>	06/11/18	CSC Bruxelles	70
Intervention sur le sujet « étrangers - réfugiés - préjugés » en formation double mandat	13/11/18	CSC Namur	10
Module sur la gestion des âges au CE	26/11/18	CSC Liège	12
Intervention sur le sujet « étrangers - réfugiés - préjugés » en formation double mandat	27/11/18	CSC Namur	16
Module sur la diversité en entreprise	29/11/18	CSC Liège	12
Module CE 3 <sup>e</sup> année	10/12/18	CSC Liège	10

## B. Formation transrégionale

En 2018, notre journée transrégionale à destination des délégués a été organisée sur la question de la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise. Cette formation a eu lieu le 22 février 2018 à Bouge et 85 délégués venus de toute la Wallonie étaient présents.

<sup>1</sup> Le service Diversité de la FEC a collaboré avec son pendant bruxellois et flamand dans la préparation de cette formation dont le programme se trouve en annexe 1.

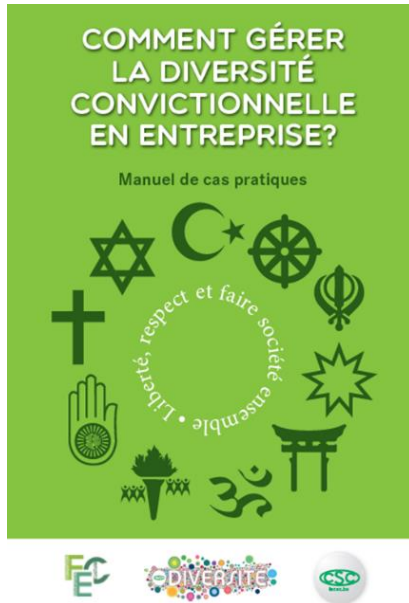
La matinée, des juristes-formateurs d'Unia ont rappelé le cadre juridique lié aux discriminations, avec un focus particulier sur la gestion des pratiques et des signes religieux. Les délégués ont pu les questionner sur base des spécificités liées à leur secteur. Ensuite, nous avons fait place aux comédiens de Cortex-Formation. Grâce aux saynètes de théâtre-forum jouées par les comédiens, les délégués ont pu, tout en finesse et avec humour, se plonger dans des contextes concrets de situations à gérer.

Dans l'après-midi, suite à des échanges post-saynètes et sur base de nouvelles situations données, les délégués qui le souhaitaient pouvaient prendre la place d'un comédien et tenter de solutionner et de dénouer les nœuds. La méthode s'est avérée très interactive, vivante et les participants semblaient ravis des échanges enrichissants qui en sont ressortis, car des pistes en ont émergé. Un comédien, Monsieur Loyal, par la grande qualité de son animation, a pu identifier les besoins des délégués en matière de gestion de la diversité convictionnelle en entreprise.

Le responsable du service Diversité a pu conclure de manière très positive cette journée de formation-animation constructive. Vous trouverez le programme en annexe 2.

## 2.2 Construction d'outils pédagogiques

### A. Brochure « Comment gérer la diversité convictionnelle en entreprises ? »



Nous avons déjà détaillé dans le rapport d'activité de 2017 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 que nous avons 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 méthodes particulières d'analyse et de bonnes pratiques sur la gestions des signes ou pratiques religieuses dans le monde du travail.

Par ailleurs, nous avons réalisé une [vidéo](#) de présentation de la formation du 22 février 2018 pour les délégués, formation qui avait pour objectif de présenter et de diffuser la méthode de travail développée dans la brochure. La vidéo est destinée à tous les chargés de formations dans les centrales professionnelles et aux délégués syndicaux. Quant aux saynètes jouées par les comédiens et les délégués qui se sont prêtés au jeu, elles sont également devenues des capsules vidéos, bien utiles en tant que support pédagogique en formation, pour illustrer les propos abordés.



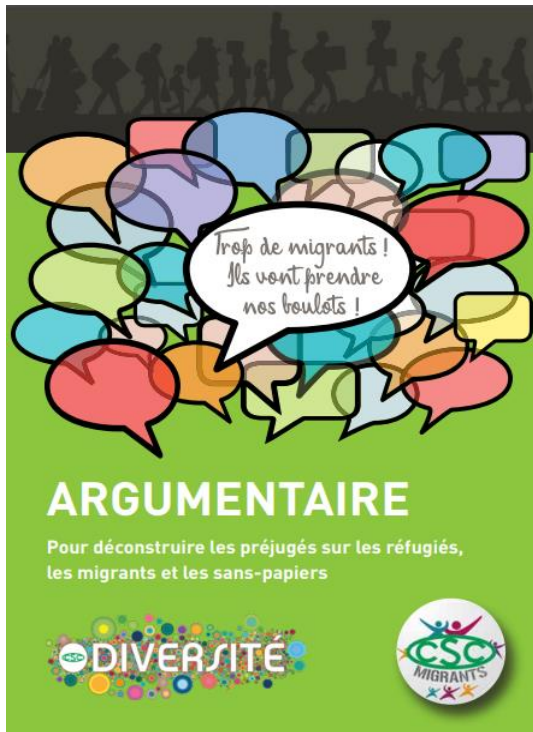
## B. Calendrier Diversité 2019

Comme chaque année, nous avons créé notre calendrier diversité. Pour la huitième édition, nous avons mis les super-héros au-devant de la scène. Avec le dessinateur Pad'r, nous avons imaginé des dessins et des situations illustrant le quotidien professionnel d'hommes et de femmes. Dans ce calendrier, nos héros nous montrent, avec une touche d'humour, à quel point nous pouvons tous apporter plus de sens au mot « Diversité ». On y voit une courageuse femme à 8 bras qui gère de concert vie professionnelle, vie privée, vie culturelle, et s'emmêle de manière cocasse les pinceaux. Une métallurgiste homosexuelle porte une cape arc-en-ciel et ne manque pas de rappeler qu'elle a été engagée pour ses compétences et non pour ses préférences sexuelles. Tout ceci est tourné et présenté de façon à ne pas moraliser, mais à amener la réflexion sur des sujets sensibles, tout en subtilité. Avec des dessins, nous avons pu aborder des thématiques que nous ne pouvions envisager l'année passée avec des enfants, telles que les croyances religieuses, le racisme, l'homosexualité, le chômage, etc. Et comme chaque année, nos calendriers ont été très demandés.



Le calendrier, outre l'aspect réflexif, permet de présenter le service Diversité aux permanents, membres du personnel, délégués, militants, affiliés, mais aussi à certains services extérieurs. Enfin, les coordonnées de l'équipe y sont renseignées pour les affiliés, de sorte qu'ils sachent à qui s'adresser en cas de discrimination sur leur lieu de travail.

### C. Brochure « Argumentaire pour lutter contre les préjugés sur les réfugiés, les migrants et les sans-papiers »



L'argumentaire pour déconstruire les préjugés sur les migrants, les réfugiés et les sans-papiers est construit directement à partir des préjugés que l'on entend quotidiennement: « *Ils viennent voler nos emplois* », « *Ils vont tuer notre sécurité sociale* », etc.

Migrants, réfugiés, sans-papiers suscitent chez certains la méfiance, la crainte, voire l'hostilité. La peur des lendemains nourrit ces réactions négatives soigneusement alimentées par des politiques de l'austérité, car diviser c'est régner. Pour combattre la méconnaissance, les permanents Migrants CSC et les permanents Diversité, en collaboration avec la FEC, ont répondu à ces fausses informations pour remettre les pendules à l'heure.

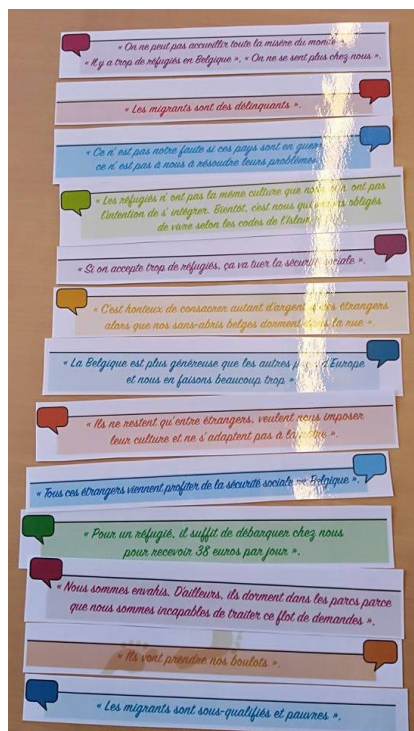
D'abord, l'argumentaire explique de qui on parle. Très souvent, les termes « réfugiés », « migrants » et « sans-papiers » sont confondus. C'est pourquoi dans l'argumentaire, des définitions clarifient les réalités des uns et des autres.

Ensuite, la loupe est placée sur chaque préjugé ou stéréotype, et tous sont analysés et déconstruits. Non, les migrants ne prennent pas nos emplois. Ils occupent ceux dont les Belges ne veulent plus, car les conditions de travail sont rudes et les salaires peu élevés. Pour bénéficier de la sécu, les migrants comme les Belges doivent travailler et cotiser. Ils n'ont donc pas droit aux allocations de chômage quand ils arrivent.

Ce que l'argumentaire démontre, lois, faits, et chiffres à l'appui, est bien loin des clichés régulièrement colportés.

### D. Méthodes d'animations pour présenter l'argumentaire

La brochure étant un outil particulièrement efficace pour déconstruire les préjugés, nous tenions à créer des méthodes d'animation destinées à susciter un réel intérêt pour son contenu et nous en proposons trois.

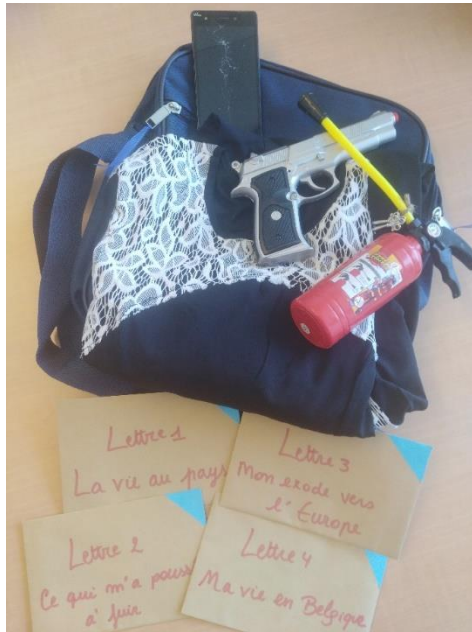


**Jeu de rôle « pour » et « contre » :** nous mettons les participants par sous-groupes de 4 personnes. Chacun des sous-groupe reçoit une ou deux languettes plastifiées reprenant un préjugé régulièrement colporté, comme par exemple « Les migrants sont sous-qualifiés et pauvres ». Deux d'entre eux devront argumenter que cette affirmation est vraie : « Oui, ils sont sous-qualifiés et pauvres, la preuve : ils dorment dans des parcs et ne trouvent pas de boulot ». Les deux autres doivent réfléchir à des contre-arguments, déconstruisant le préjugé : « C'est faux, car souvent le voyage leur aura coûté cher, donc sans moyens ils n'auraient pu venir jusqu'ici ». Ils sont invités à prendre des notes de leurs arguments et à ne pas se censurer dans leurs propos. Cela nous permet d'aller au fond des choses, et non de rester en surface, freinés par le politiquement correct. Cela n'engage en rien leur propre personne étant donné qu'ils jouent un rôle. Enfin, les sous-groupes partagent en plénière le fruit de

leurs débats.

« **Qui veut gagner des réfugiés ?** » : À l'image du célèbre jeu télévisé « Qui veut gagner des millions ? », l'animation transpose le concept aux réfugiés. Avec une dose d'humour bien calibrée, mais en restant dans des propos respectables, cet outil permet de faire réfléchir les participants à l'aberration des décisions politiques et des préjugés qui peuvent encore subsister en chacun et chacune de nous, conséquents à la peur de l'autre ou à la crainte que les réfugiés représentent une potentielle concurrence sur un marché de l'emploi mal régulé. Cette animation doit tout d'abord être bien présentée. En aucun cas les participants ne doivent penser qu'un tel sujet puisse être banalisé ou pris en dérision. Ce que nous mettons en dérision, ici, c'est bien le système politique tel qu'il est actuellement ainsi que nos propres préjugés sur les réfugiés. C'est pourquoi après l'animation, il est nécessaire d'enchaîner avec un exercice moins « ludique » : la présentation de l'argumentaire.





« *Dans les valises des migrants* » : il s'agit d'un outil de sensibilisation qui se présente sous la forme d'un grand sac de voyage, contenant 5 plus petits sacs. Dans chacun d'entre eux, on trouve des lettres et des objets symboliques. Les lettres relatent des témoignages authentiques : celui d'une Italienne, d'une Guinéenne, d'un Burkinabé, d'un Syrien et d'un Afghan. Chaque objet accompagne une lettre et symbolise une partie de la vie du ou de la migrante.

Une méthode complète permet de comprendre les difficultés émotionnelles, géographiques, administratives et sociales d'un tel périple. Avant l'animation, on part de leurs représentations des migrants et on en prend note. Ainsi, suite à la lecture des témoignages et pendant l'échange en plénière, on

se penche à nouveau dessus pour constater s'il y a un regard nouveau. Lorsqu'on leur remet l'argumentaire, il vient se greffer à une expérience empirique et émotionnelle forte. Il a donc plus de chance de susciter leur intérêt.

Une [vidéo](#) qui présente de manière interactive l'outil d'animation « *Dans les valises des migrants* » est mise sur le site internet de la FEC et a connu un grand succès en terme de nombre de visions, notamment sur Facebook (7 800 vues).



7 832 vues

FEC Formation Education Culture est avec Céline Devroede et 7 autres personnes.  
12 octobre 2018 · 🌐

Nouvel outil de sensibilisation : "Dans les valises des migrants"

Si vous pensez que ça pourrait intéresser vos amis enseignants ou formateurs en école, ASBL, CRI ou autre, n'hésitez pas à partager !! 😊



## 2.3 Accompagnement des délégués en entreprise

Les permanents Diversité sont amenés, dans leurs attributions, à répondre aux besoins des délégués directement dans leur entreprise et à apporter des informations, des conseils, des recommandations, via notamment des plans d'action, afin de gérer des situations particulières ou pour les anticiper.

Voici quelques accompagnements/animations prises en charges par les permanents Diversité :

Secteur	Lieu	Date	Objet	Participants
Centrale nationale des employés	Liège	17/01/18	Rencontre pour une discrimination liée à l'état de santé dans l'entreprise. Le délégué a ainsi pu aller négocier et faire cesser la discrimination	1
Bâtiment Industrie Energie	Verviers	05/02/18	Rencontre avec la permanente pour un dossier de gestion de la diversité convictionnelle en entreprise	2
Bâtiment Industrie Energie	Eupen	01/03/18	Comité d'usine : Réunion avec l'équipe syndicale concernant la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise + règlement de travail discriminant	11
Alimentation et services	Liège	17/04/18	Animation sur la diversité convictionnelle en entreprise	42
Bâtiment Industrie Energie	Liège	26/04/18	Rencontre sur la gestion des propos racistes en entreprise	2
Alimentation et services	Mouscron	22/08/18	Consultation et demande de conseils pour une problématique de harcèlement et de discrimination en entreprise (suivi assuré)	4
Bâtiment Industrie Energie	Liège	20/09/18	Rencontre pour des faits de racisme dans l'entreprise	2
Métal-textile	Nivelles	21/09/18	Situation de propos racistes : mise en place d'un plan d'action	18

Alimentation et services	Liège	01/10/18	Rencontre de l'équipe syndicale : demande d'accompagnement dans leur CPPT pour la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise	6
Métal-texile	Nivelles	03/10/18	Suivi du plan d'action faisant suite aux propos racistes en entreprise	18
Alimentation et services	Liège	28/10/18 03/12/18	Préparation et participation au CPPT de l'entreprise	24

## 2.4. Analyse des signalements de discrimination

En 2018, nous avons traité les signalements de discrimination que nous avons reçus. Nous avons récolté les preuves avec les personnes concernées et transmis les dossiers au service juridique, en collaboration avec les permanents de centrale, pour que la prise en charge soit efficace, tout en suivant le processus par la suite. Certains de nos permanents diversité ont envoyé un rappel de nos missions aux travailleurs de première ligne pour s'assurer qu'ils nous contactent en cas de discrimination. Enfin, nous avons poursuivi notre collaboration avec UNIA dans le cadre de notre protocole d'accord et en cas de procédures spécifiques.

Concrètement, à Liège, Charleroi et Nivelles, dans plusieurs secteurs (Métal-texile, Alimentation & Services, Bâtiment-Industrie-Energie, Enseignement,...) pour certains, des conseils ont été prodigués, et pour d'autres, des dossiers ont été ouverts, pris en charge et défendus avec les services juridiques et la collaboration des permanents de centrale. Et ce, pour défendre des critères très différents : âge, origine, sexe, conviction philosophique ou religieuse, orientation sexuelle, ... Systématiquement, les dossiers portés devant les tribunaux ont été gagnés, car les discriminations vis-à-vis de notre ou nos affiliés ont été prouvées.

### 3. ANIMATION EN CELLULES DE RECONVERSION

Comme cela se fait depuis des années, la CSC et la FGTB ont pris en charge, de manière alternée, les animations sur la lutte contre les discriminations au sein des cellules de reconversion. L'année 2018 fut particulièrement chargée, comme annoncé, avec la fermeture de Caterpillar. Nous avons accompagné de nombreux groupes sur Châtelineau, parfois nous prenions jusqu'à 3 groupes sur une journée et avons donc dû faire appel à un renfort de l'équipe.

Ces modules sont donnés dans le but de sensibiliser les travailleurs aux stéréotypes et préjugés menant aux discriminations, ainsi qu'à l'impact qu'ils peuvent avoir sur leur recherche d'un nouveau travail. Notre rôle est de leur forger un regard critique constructif sur les questions qui leur sont posées en entretien d'embauche, et de les amener à répondre de manière intelligente, subtile et rassurante à l'employeur. Dès lors qu'on comprend les craintes, on peut les désamorcer et augmenter ses chances d'intéresser le recruteur. Cerner les questions discriminantes et les traitements inégalitaires est toujours un atout.

Enfin, nous les renseignons sur les relais auxquels ils peuvent s'adresser en cas de difficulté. Via notre brochure remise pendant les séances, ils prennent connaissance des bases de la législation anti-discrimination ainsi que des conseils pratiques pour se préparer au mieux aux entretiens. Nous tâchons également de casser dans l'œuf les processus d'auto-discrimination régulièrement observés chez les travailleurs plus âgés.

Comme demandé en 2018, nous avons tenté de tenir compte du nombre exact d'hommes et de femmes parmi les participants aux formations des cellules.

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

Date	Cellule de reconversion	Lieu	Participants
23/01/18	Caterpillar	Namur	13 hommes
24/01/18	Caterpillar	Namur	7 hommes
30/01/18	Caterpillar	Namur	10 hommes
07/02/18 - 9h	Caterpillar	Châtelineau	9 hommes
07/02/18 - 13h	Caterpillar	Châtelineau	20 hommes
13/02/18 - 9h	Caterpillar	Châtelineau	11 hommes
13/02/18 - 13h	Caterpillar	Châtelineau	17 hommes
13/02/18 - 13h	Caterpillar	Châtelineau	10 hommes

20/02/18 - 9h	Caterpillar	Châtelineau	18 hommes
20/02/18 - 13h	Caterpillar	Châtelineau	16 H - 1 F
07/03/18	Caterpillar	Châtelineau	8 hommes
08/03/18	Caterpillar	Châtelineau	12 hommes
20/03/18	Caterpillar	Châtelineau	17 hommes
29/03/18 - 9h	Caterpillar	Châtelineau	11 H - 2 F
29/03/18 - 13h	Caterpillar	Châtelineau	8 H - 1 F
30/03/18	Caterpillar	Châtelineau	9 H - 4 F
04/04/18 - 9h	Caterpillar	La Louvière	4 hommes
04/04/18 - 13h	Caterpillar	La Louvière	3 hommes
06/04/18 - 9h	Caterpillar	La Louvière	8 hommes
06/04/18 - 13h	Caterpillar	La Louvière	14 H - 1 F
18/04/18	Blokker	Liège-Seraing	13 femmes
19/04/18 - 9h	Caterpillar	La Louvière	11 hommes
19/04/18 - 13h	Caterpillar	La Louvière	9 H - 2 F
03/05/18	Blokker	Namur	15 femmes
15/05/18	Idempapers	Nivelles	9 H - 3 F
24/05/18	Idempapers	Nivelles	12 H - 3 F
28/05/18	Idempapers	Nivelles	16 H - 3 F
29/05/18	Idempapers	Nivelles	7 H - 2 F
21/06/18	Truflo Rona	Liège	28 H - 5 F
09/10/18	Cediwall	Charleroi	21 H - 4 F
10/10/18	Ing, CP Bourg, Sweco	Nivelles	20 H - 4 F
18/10/18	Blokker, Ing, Clean lease et Taylormail	Tournai	7 H - 9 F
31/10/18	Bea Printing et Minakem	Nivelles	

Au total, le service Diversité de la FEC a pris en charge **33 animations** sur les discriminations dans les cellules de reconversion. Nous avons sensibilisé **417 personnes**, victimes de licenciements collectifs, dont **72 femmes** (soit 17%).

Par ailleurs, nous avons également participé avec la CLCD et le Forem dans l'élaboration d'un formulaire de signalement de possibles situations de discriminations dans le cadre des entretiens d'embauche ou d'accès à la formation. Cet outil pratique est à disposition des accompagnateurs sociaux permanents (ASP) ou accompagnateurs syndicaux (AS) au sein même des Cellules de reconversion.

#### 4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

En interne, le service Diversité collabore avec les permanents des 5 groupes spécifiques : jeunes, femmes, migrants, séniors et travailleurs sans emploi. En effet, les publics précaires et fragiles défendus et mis en mouvement sur ces thématiques sont directement liés aux critères légaux dans le cadre de la loi anti-discrimination : âge, handicap, origine, couleur de peau, nationalité, sexe, fortune, etc. C'est pourquoi il est évident que nous travaillions en synergie sur certains aspects et projets.

Toujours en interne, le service Diversité travaille étroitement avec les différentes organisations du Mouvement Ouvrier Chrétien, avec les AID (Actions Intégrées de Développement) dans le secteur des EFT et CISP, et avec SOS Dépannage dans l'accompagnement et la sensibilisation des demandeurs d'emploi.

En externe, l'équipe du service Diversité apporte son expertise et reçoit celle de nombreux partenaires institutionnels ou associatifs :

- UNIA, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances,
- 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),
- Le CRIPEL dans le cadre du projet européen « Campagne Diversité en Wallonie »,
- 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-CISP, associations, ....

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 :

Contenu de l'intervention	Dates	Lieu
Audition au Parlement wallon (Commission Economie et Emploi) sur l'amélioration de la législation anti-discrimination (avis sur les appels « mystère » et les tests de situation)	09/01/18	Namur
Visite guidée de l'exposition « L'Islam c'est aussi notre histoire » par l'équipe des permanents Diversité	10/01/18	Bruxelles
Groupe de militants de Charleroi : Participation à la mobilisation « A qui le tour ? » en solidarité avec les migrants	25/02/18	Bruxelles
Soirée de rencontre avec Vie Féminine Charleroi sur le combat des femmes contre les discriminations et pour l'égalité (journée mondiale des droits des femmes)	08/03/18	Quai 10 Charleroi
Colloque "Média et migration" organisé par le CRIPEL	27/03/18	Cité Miroir Liège
Colloque sur la diversité en entreprise	02/05/18	Helmo Liège
Participation des membres du groupe égalité des chances à une soirée théâtre-conférence-débat du CRIC sur l'exil à travers l'histoire	08/05/18	Salle de la Ruche à Marcinelle
Participation à la Chambre des représentants à la présentation du plan d'action interfédéral sur la lutte contre le racisme	22/05/18	Bruxelles
Intervention dans un workshop à l'ETUI (Institut syndical européen) sur le racisme sur le lieu de travail	10/09/18	Bruxelles
Mobilisation pour le refus de la misère et participation au débat sur le surendettement	17/10/18	Namur
Mobilisation Mirabal contre les violences faites aux femmes	25/11/18	Bruxelles

Certains permanents Diversité assument des mandats dans les instances de gestion de différentes organisations telles que les Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, Lire & Ecrire, les plateformes égalité femmes-hommes, etc.

## 5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITE

Cela reste constant d'année en année : notre service est composé de 5 permanents<sup>2</sup> et une collaboratrice, soit l'équivalent de 5 ETP. Chaque membre de l'équipe possède un bureau situé dans les fédérations de la CSC wallonne, ce qui facilite leur travail coordonné avec les permanents FEC. Sur le plan administratif des formations, ils se coordonnent et se consultent : programmes, inscriptions et libérations des délégués, délivrance des attestations de présence, suivi du congé éducation, listes de présences et réservations de salles.

Nous nous basons sur un plan d'action établi ensemble, en fonction des besoins détectés au contact des délégués et militants, et soumis lors de la réunion des responsables FEC, CSC, des centrales professionnelles et des fédérations. Le plan suit scrupuleusement les axes prioritaires fixés par la convention avec la Wallonie, tout en répondant aux enjeux et requêtes de nos publics. En effet, nous tâchons de sensibiliser tant de manière très large (écoles, ASBL, CPAS, collaborations externes, etc.) que de manière spécifique et adaptée (délégués avec des mandats particuliers ou provenant de secteurs d'activité précis).

Mensuellement, toute l'équipe des permanents diversité se rencontre pour une matinée, à Bouge. Chacun et chacune peut alors énoncer les activités menées. Nous faisons régulièrement le bilan de l'avancement de notre plan d'action et de la façon dont nous pourrions encore améliorer nos services et apporter un soutien. Dans la construction d'outils pédagogiques, on ne cesse d'innover et de chercher de nouvelles idées. Nous évaluons la richesse et la pertinence de chaque activité. Ces échanges d'expériences nous permettent de tendre vers une qualité dans nos prestations et nos réalisations, tant en individuel qu'en équipe.

Enfin, nous inscrivons nos échanges dans une démarche plus globale et efficace, en collaborant avec des partenaires extérieurs et avec nos collègues permanents en centrales ainsi que dans les groupes spécifiques.

---

<sup>2</sup> Voir composition de l'équipe en annexe 3.

## **6. PLAN D'ACTION 2019 Diversité / Egalité en Wallonie**

### **a. Sensibilisation auprès d'un large public**

---

Le service Diversité de la FEC participera aux Universités de l'antiracisme (atelier thématique, présentation d'un outil de sensibilisation et tenue d'un stand) et à la plateforme LGBT@work qui réunit des délégués et militants syndicaux impliqués dans la lutte contre l'homophobie sur le lieu du travail. Cette thématique est également traitée dans nos formations diversité avec des outils appropriés.

### **b. Sensibilisation et formation des délégués (principalement) à la lutte contre les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises :**

---

Le service Diversité de la FEC propose une offre de formation très diversifiée :

- Formation Diversité longue de 4 jours en système de congé éducation payé (2 jours en régions et 2 journées thématiques interrégionales).
- Formation interrégionale sur les discriminations multiples le 21 février 2019 : 90 délégués
- Formation interrégionale « Populisme terreau des discriminations » le 23 mai 2019 : 90 délégués
- Formation Diversité courte (en formule de demi-journée ou au minimum 2h) :
  - o Interventions dans les formations sur l'exercice du mandat : 400 délégués
  - o Interventions dans les formations des centrales professionnelles : 200 délégués
- Campagne de sensibilisation contre le racisme
- Information, sensibilisation d'un public plus large de demandeurs d'emploi, élèves, animateurs ou formateurs : écoles, asbl, Mode d'emploi, CPAS, AID, EFT-CISP sur différents thèmes : les discriminations, le racisme, la diversité convictionnelle, etc.: 600 personnes.
- Animations sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés sur les migrants, les réfugiés et les sans-papiers.

### **c. Accompagnement des délégués en entreprises**

---

Le service Diversité de la FEC prend en charge l'accompagnement des délégués syndicaux dans les entreprises en ce qui concerne la gestion de la diversité des ressources humaines (gestion des âges, du handicap, des carrières, accès à la formation, à la



promotion, recrutement axé sur les compétences, gestion de la diversité convictionnelle, règlement du travail, bien-être au travail, etc.) : 30 entreprises.

#### **d. Réalisation d'outils pédagogiques**

---

- Finalisation du jeu Diversité pour la formation des délégués syndicaux (travail entamée en 2018)
- Vidéos de sensibilisation contre le racisme
- Calendrier Diversité 2020
- Check-list CPPT dans le secteur alimentaire
- Fiche anti-discrimination pour les organismes de formation EFT-OISP

#### **e. Traitement des signalements de discrimination**

---

Le service Diversité de la FEC poursuivra le travail en ce qui concerne la récolte, l'analyse, le suivi des signalements de discrimination en collaboration avec les services juridiques. Nous traitons en moyenne 50 signalements par année.

#### **f. Actions communes FEC / CEPAG**

---

Nos deux organisations poursuivront leur collaboration en partenariat avec le Forem dans le cadre de la prise en charge des animations dans les cellules de reconversion qui ont pour objectif de sensibiliser les travailleurs qui viennent de perdre leur boulot aux discriminations et de préparer les entretiens d'embauche : 150 participants par organisation.

## 7. ANNEXES

### Annexe 1. Co-organisation de la formation LGBTQI+



#### Conférence

### LGBTQI dans le milieu du travail? Egalité des droits!

-----  
Les droits des LGBTQI+ sont des droits syndicaux  
Lutte contre l'homophobie, la transphobie et les discriminations  
fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

#### **Enjeux :**

Les droits des travailleuses et travailleurs lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels sont des droits humains fondamentaux et en tant que tels ils sont aussi des droits syndicaux. C'est pourquoi ils sont au cœur des activités syndicales. La syndicalisation des travailleurs LGBTQI+ rend les syndicats plus représentatifs de l'ensemble des travailleurs. Tous les travailleurs doivent être protégés contre les discriminations et la discrimination basée sur l'orientation sexuelle ne diffère en rien des autres discriminations. Toutes les discriminations sont punissables au regard de la loi et il n'y a pas de discriminations moins graves que d'autres.

Le combat syndical doit porter sur l'égalité des droits et le respect de la dignité des travailleuses et travailleurs sur le lieu du travail et ce indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre.

L'homophobie est une atteinte au droit et ne pas agir en tant que syndicat représente un danger pour l'ensemble des travailleurs. Ne pas dénoncer, ne pas agir contre les discriminations homophobes laisse la porte ouverte à d'autres discriminations, tout aussi insupportables : Promouvoir un environnement professionnel exempt de toute discrimination.

#### **Les objectifs :**

- la déconstruction des stéréotypes et des préjugés sur les LGBTQI+ ;
- la sensibilisation à la lutte contre l'homophobie sur le lieu du travail ;
- l'égalité des droits pour tous les travailleurs ;
- le respect de la place de chaque travailleuse et travailleur dans l'emploi ;
- le respect des valeurs de la CSC
- Outiller les délégués
- Mise en réseau

#### **Le public cible :**

- les délégués syndicaux;
- les affiliés plus largement
- les partenaires réseau LGBTQI+

**Date :** Le mardi 6 novembre 2018 - 9h30-16h30

**Lieu :** Salle Helder Camara, rue Pletinckx 19, 1000 Bruxelles (CSC Bruxelles)

**Inscription au plus tard le 25/10/2018 :**

**[acvcsc.lgbt.work@gmail.com](mailto:acvcsc.lgbt.work@gmail.com) - [www.facebook.com/ACV-CSC-LGBT-at-Work](http://www.facebook.com/ACV-CSC-LGBT-at-Work)**

**Programme :**

- 9h00-9h30 Accueil
- 9h30-9h45 Mot d'introduction : **Pourquoi les droits des LGBT sont des droits syndicaux ?**  
par Luan Abedinaj et Stefaan Peirsman
- 9h45-10h10 **Présentation de la Platform ACV-CSC** par Paul Schoeters et Ellen Sleewaert
- 10h10-10h40 **Législation anti-discrimination : critère orientation sexuelle** par UNIA, Imane El Morabet
- 10h40-11h00 **Questions et réponses**
- 11h00- 11h30 **Pause et foire au stand LGBTQI+**
- 11h30-12h00 **Toolkit LGBTI+ pour la gestion du personnel** par KliQ asbl - Alexi De Greef
- 12h00-12h30 Questions et réponses
- 12h30-13h30 **Lunch (+ foire au stand LGBTQI+)**
- 13h30-16h20 **Exemples de pratiques syndicales en Europe:**
- Exemple de campagne sur les stéréotypes et les préjugés au sein de l'entreprise.
  - Sensibiliser le personnel par différents moyens : affiches, mails, tract
  - Présentation d'outils pratiques : fiches
- 13h30-14h10 - Paul Emmanuel Henry, CSC Belgique (TBC)  
- Netwerk Roze, FNV Pays-Bas
- 14h10-14h20 **Questions et réponses**
- 14H20-15h00 - Unite Royaume-Uni  
- Verdi Allemagne
- 15h00- 15h10 **Questions et réponses**
- 15h10- 15h20 **Pause**
- 15h20-16h20 **Débat avec la salle et les 4 syndicats**
- 16h20-16h30 **Mot de conclusion (Kris Van Mol, CSC Bruxelles)**

*Annexe 2. Programme de la formation transrégionale sur la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise*

## **Journée de formation transrégionale sur la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise**

**Le jeudi 22 février 2018, de 9h à 16h 30**

Rue de Fernelmont, 40 à 5020 Namur

- 8h 45 Accueil
- 9h 00 Introduction de la journée de formation par Laurence Blésin, directrice de la FEC.
- 9h 15 Point de vue d'Unia sur la gestion des pratiques et signes religieux sur le lieu du travail par Nathalie Denies, chef de service adjointe au service Soutien individuel de Unia
- 10h 00 Questions-réponses
- 10h 30 Pause-café
- 10h 45 Saynète de théâtre-forum jouée par des comédiens de Cortex - Formation et présentation de la méthodologie par le service Diversité de la FEC
- 12h 30 Lunch
- 13h 30 Présentation d'autres cas de manière interactive avec la participation de délégués syndicaux
- 15h 30 Animation de Monsieur Loyal pour identifier d'autres besoins des délégués en matière de gestion de la diversité convictionnelle en entreprise.
- 16h00 Conclusions par Luan Abedinaj, responsable du service Diversité



En collaboration avec : 

The logo for 'cortex formation' features the word 'cortex' in a bold, black, sans-serif font with a green circular graphic element around the 'o'. The word 'formation' is written in a smaller, green, sans-serif font to the right of 'cortex'.

*Annexe 3. Composition de l'équipe Diversité de la FEC*

Au 31 décembre 2018, l'équipe des permanents Diversité est composée comme suit :

- Marie-Ange FORET à la fédération CSC Liège-Huy-Waremme et CSC Verviers
- Christian GULDENTOPS à la fédération CSC Brabant Wallon
- Pedro RODRIGUEZ à la fédération CSC Charleroi Sambre & Meuse
- Céline DEVROEDE à la fédération CSC Mons-La-Louvière
- Sandrine PIERLOT à la fédération CSC Namur-Dinant
- Malika BORBOUSE, collaboratrice Diversité basée à la fédération CSC de Namur.

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