



**Formation Education Culture asbl**

# **Rapport d'activités du service Diversité de la CSC**

**Année civile 2013**



---

**Le 31 janvier 2014**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>2. ACTIVITÉS RÉALISÉES EN 2013 :</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Construction d'outils</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Sensibilisation</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Accompagnement</b>	<b>16</b>
<b>3. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES</b>	<b>19</b>
<b>4. COORDINATION DU SERVICE</b>	<b>22</b>
<b>5. PLAN D'ACTION 2014</b>	<b>23</b>
<b>6. ANNEXES</b>	<b>24</b>

## 1. INTRODUCTION

Le service Diversité a poursuivi avec intensité, tout au long de 2013, son action concrète axée sur la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité des ressources humaines en entreprises. Cette action comprend la conception et la réalisation d'outils pédagogiques, la sensibilisation, la formation des délégués, l'accompagnement des délégués dans la mise en œuvre des plans diversité en entreprise, la récolte, le traitement et le suivi des signalements de discrimination, la promotion des bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité, etc.

Cette année 2013 était particulière pour la CSC wallonne qui a tenu son premier congrès le 19 avril. L'équipe du service Diversité a proposé une ligne de force sur l'égalité de droit et de traitement qui a été votée à l'unanimité par les militants présents.

Voici le texte de cette ligne de force :

<b>Ligne de force 23 : Pour une égalité de droit et de traitement</b>
---

23.1 L'accès à l'emploi doit être ouvert à toute personne. Il doit tenir compte des critères protégés par la législation anti-discrimination, à savoir « l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'état de santé actuel ou futur, la naissance, la fortune, l'état civil, l'origine sociale, la caractéristique physique ou génétique, la conviction politique, religieuse ou philosophique, syndicale ». Des stéréotypes et des préjugés ont la vie dure et débouchent souvent sur des discriminations qui sont inacceptables.

23.2 La CSC wallonne :

- s'engage à dénoncer et combattre toutes les formes de discrimination dans le respect de la législation et dans un esprit d'égalité de droit et de traitement afin de renforcer la solidarité entre tous les travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi ;
- poursuivra ses efforts pour combattre les stéréotypes et les préjugés, sensibiliser et former ses délégués et militants et promouvoir la gestion de la diversité en entreprise ;
- dans le cadre de notre engagement dans la lutte contre l'extrême droite, engagera un dialogue critique et ouvert avec les membres et les militants.

Cette ligne de force a donné lieu à une résolution d'activité qui évoque les pistes d'action pour sa mise en œuvre.

### **Résolutions d'activité C2 : Diversité**

- a. La CSC wallonne mettra sur pied un système de signalement des plaintes de discriminations pour nos affiliés (écoute, analyse, orientation, transmission, suivi) en articulation avec le service Diversité et les services juridiques des fédérations et des centrales professionnelles.
- b. Le CSC wallonne attache une très grande importance au travail préventif qui doit se faire en permanence pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés. Il convient de renforcer les formations syndicales et les séances de sensibilisation rassemblant différents publics qui contribuent davantage à un travail d'éducation permanente.
- c. La CSC wallonne a la conviction qu'un plan diversité en entreprise doit contribuer à améliorer la qualité d'emploi parce qu'il permet d'améliorer la politique du personnel dans son ensemble et dans l'intérêt de tous les travailleurs. La mise en place d'un plan diversité par la concertation sociale doit être au cœur de l'action syndicale.

La lutte contre les discriminations est au centre de notre activité quotidienne. Nous avons décliné le thème de la lutte contre les discriminations à l'ensemble de nos outils pédagogiques, à commencer par la brochure « *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche* », l'outil phare de notre service Diversité, et aux autres outils/activités comme par exemple le spot de présentation des missions du service, les méthodes d'animation de l'argumentaire anti-discrimination, le calendrier 2014, la journée de formation transversale sur la lutte contre les discriminations à l'embauche (le 10 décembre 2013), la procédure d'analyse et de traitement des plaintes de discrimination à l'emploi qui est en voie d'opérationnalisation, etc.

## 2. ACTIVITÉS RÉALISÉES EN 2013

### 2.1. Construction d'outils

#### A. Brochure « *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche* »

L'équipe Diversité de la CSC a poursuivi le travail, entamé en 2012, tout au long du premier semestre 2013 pour finaliser les contenus de cette brochure. Ceux-ci ont été élaborés par un petit groupe de travail puis, ils ont été présentés, discutés, complétés et validés en réunion d'équipe. Pendant l'été, l'équipe a travaillé sur les aspects graphiques et l'outil a vu le jour début septembre 2013.

Pour construire cet outil pratique, le groupe de travail est parti des constats récoltés sur le terrain, des situations vécues par des demandeurs d'emploi que nous rencontrons lors de séances d'information ou de sensibilisation et dans les permanences syndicales. Il a identifié une série de questions qui sont posées le plus souvent lors des entretiens d'embauche par les employeurs ou les recruteurs. Parfois les recruteurs posent des questions sans rapport avec le travail, des questions qui choquent, mettent mal à l'aise, voire qui sont illégales.

Nous avons classé ces questions en fonction des critères protégés par la législation anti-discrimination. Ensuite, nous avons décodé quel type d'information souhaite connaître l'employeur ou quelle est sa vraie question. Puis nous donnons une série d'informations pratiques et utiles pour aider les demandeurs d'emploi à répondre et faire en sorte de mettre en avant ses compétences et sa motivation.

La brochure comporte également une série de trucs et astuces pour sortir des questions embarrassantes et retourner la question à l'employeur ou mettre l'accent sur ses compétences et ses points forts.

Le langage utilisé dans cette brochure est simple et accessible pour la plupart des demandeurs d'emploi. La brochure est rédigée dans un esprit positif et encourageant pour nos affiliés. A la fin de la brochure, nous proposons des annexes théoriques assez fournies pour aider les permanents et délégués, mais aussi les formateurs et animateurs à pouvoir mener une séance d'animation, sans devoir chercher des contenus légaux supplémentaires.



Pour finaliser l'outil, nous avons fait appel à l'expertise juridique d'autres services, en interne (le service juridique de la confédération) et en externe (le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes).

Cette brochure vise principalement des demandeurs d'emploi peu importe leur âge, sexe, origine ou handicap et des jeunes qui s'apprentent à entrer dans la vie professionnelle. La brochure est imprimée en 10.000 exemplaires. Elle est diffusée via l'équipe Diversité, les AID, SOS Dépannage, la FEC, etc.

### ***B. Méthodes d'animation de l'argumentaire anti-discrimination***

Une fois la brochure « *Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche* » finalisée et imprimée, le souhait de l'équipe Diversité était de mettre cet outil à disposition d'un maximum de personnes (permanents, délégués et militants syndicaux, mais aussi formateurs, animateurs d'associations, accompagnateurs sociaux dans les cellules de reconversion, conseillers Forem, etc.) dans des séances d'information, de sensibilisation, d'animation sur la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Pour ce faire, l'équipe a travaillé lors du deuxième semestre de l'année 2013 pour concevoir deux méthodes d'animation simples, faciles et pratiques qui seront reprises dans une farde pédagogique. Les deux méthodes ont été testées dans différents groupes en formation et les résultats sont très encourageants. Elles ont été présentées et validées en réunion de l'équipe Diversité au mois de novembre 2013.

Actuellement, nous sommes dans la phase de la réalisation graphique et les fardes d'animation de l'argumentaire devront être prêtes au courant du premier trimestre 2014.

### ***C. Calendrier diversité 2014***

C'est la troisième année consécutive que notre service réalise le calendrier Diversité. Nous avons suivi la même structure que les années précédentes : dates sélectionnées en lien avec la diversité, une bonne pratique diversité pour chaque mois. Pour cette édition du calendrier, l'accent est mis sur la lutte contre les discriminations à l'emploi, c'est pourquoi nous avons choisi un critère protégé pour chaque mois en faisant référence aux questions

discriminantes et aux réponses qui se trouvent dans l'argumentaire. Pour chaque question, nous faisons le lien direct avec l'argumentaire.

Par ailleurs, nous nous sommes inspirés de la mise en page de l'argumentaire pour l'habillage du calendrier afin de garder un lien visuel très fort entre les deux outils. Nous avons de plus en plus de demandes de calendriers en fin d'année, tant par les centrales que les fédérations.

Pour nous, le calendrier est vraiment un outil de présentation de notre service au sein de la CSC.

Nous comptons poursuivre ce projet à l'avenir en faisant un lien direct avec les projets en cours, tant que c'est possible.



#### ***D. Procédure de traitement des plaintes de discrimination à l'emploi***

L'équipe Diversité a élaboré une procédure de traitement des plaintes de discrimination à l'embauche pour nos affiliés (écoute, analyse, orientation, transmission, suivi) en articulation avec les services de première ligne existant au niveau des centrales professionnelles et des fédérations. Le travail se poursuit actuellement au niveau de son opérationnalisation.

#### ***E. Publication sur la neutralité et les faits religieux dans les services publics***

L'équipe Diversité de la CSC en collaboration avec la FEC, la CSC Services publics et la CSC Enseignement, avait organisé le 4 décembre 2012 une journée d'étude « *Neutralité et faits religieux : quelles interactions dans les services publics ?* ». A l'issue de cette journée, les organisateurs ont décidé de préparer une publication avec l'ensemble des interventions, retravaillées sous forme d'articles. L'objectif était de préparer un outil à destination des permanents des services publics, de l'enseignement et plus largement. Le service Diversité et la FEC ont poursuivi, tout au long de l'année 2013, le travail pour finaliser cette publication qui sera disponible au courant du premier semestre 2014.

Cet ouvrage ne sera pas une simple publication des actes de cette journée d'étude, mais fera office d'ouvrage de référence en la matière. L'ouvrage sera publié dans le cadre des publications du CISMOC (Centre interdisciplinaire d'études de l'Islam dans le monde contemporain), sous la supervision du professeur émérite Felice Dassetto qui dirige la collection « Islam en changement ». Cette collection traite des thématiques à la frontière entre les questions d'actualité et l'analyse scientifique.

## 2.2. Sensibilisation

Le volet sensibilisation est une constante dans l'ensemble des activités du service Diversité de la CSC. Il comprend l'information, la sensibilisation et la formation des délégués et militants syndicaux, des membres du personnel et plus largement l'ensemble de nos affiliés. C'est un travail préventif qui se fait en permanence pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés, lutter contre les discriminations et ce dans un esprit d'éducation permanente.

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

Les interventions ponctuelles de sensibilisation ont porté principalement sur la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et la lutte contre les discriminations, l'intégration de la gestion de la diversité dans le module de base de la formation syndicale, l'égalité homme - femme, la sensibilisation au handicap, etc.

Voici une liste non exhaustive des interventions, actions, séances d'information et de sensibilisation dans différentes structures de la CSC, mais aussi en entreprises ou en public :

Contenu de l'intervention	Date	Où	Participants
Présent. du service, les enjeux de la lutte contre les discriminations	22/01/13	CSC AS Liège	30 délégués
Présentation du service et des permis de travail	28/01/13	Plateforme migrants Tournai	
Simulation entretien d'embauche : comment répondre aux questions discriminantes ?	05/02/13	Visa pour l'emploi Nivelles	10 personnes
	10/06/13	idem	6 personnes
Sensibilisation sur les stéréotypes et les préjugés	06/02/13	CSC Alimentation et service Charleroi	
Séance de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations	18/02/13	Comité Basse Meuse	25 militants
Sensibilisation sur les stéréotypes et les préjugés	19/02/13	CSC Tournai	
Info sur l'accès au séjour en Belgique	14/03/13	Vie féminine, Liège	10 personnes
Simulation entretien d'embauche : comment répondre aux questions discriminantes ?	15/03/13	Collectif des Femmes, LLN	12 personnes
	19/04/13	idem	9 personnes
	16/12/13	idem	12 personnes
Présentation du service et diagnostic diversité en entreprise	21/03/13	Entreprise Vamos, Liège	6 délégués
Sensibilisation sur des cas concrets de discrimination	15/04/13 17/06/13	MIRE Brabant wallon	14 personnes
Visite de la délégation syndicale,	06/05/13	Coca-cola Chaude-	2 délégués



présentation du service		fontaine	
Atelier sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations (CSEF)	23/05/13	Stavelot	20 personnes
Conférence de presse sur le service diversité : outils, projets en cours	24/05/13	Arlon	La presse
Séance de sensibilisation sur les discriminations	05/06/13	Le Val du Geer ETA (Ans, Boirs, Bassenge)	Travailleurs de ces ETA
Présentation du service Diversité, sensibilisation lutte contre les discriminations et plan diversité en entreprise	16/06/13	Comité Finances CNE, Liège	40 délégués
Distribution de tracts avec la CSC Alimentation et Services dans le cadre de la journée du nettoyage	20/06/13	Marché d'Arlon	Large public
Distribution de tracts sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés	20/06/13	Gare de Guillemins Liège	Large public
Distribution de tracts pour sensibiliser le large public	20/06/13	Charleroi	Large public
Sensibilisation dans le cadre de la Journée mondiale des réfugiés	20/06/13	Place Saint-Etienne Liège	Large public
Présentation du service, la CCT 104 et formation Diversité	24/06/13	Comité prof. CSC- BIE Charleroi	
Sensibilisation au racisme	27/06/13	Entreprise Steppes services	Travailleurs entreprise
Action commune de sensibilisation sur les discriminations : TSE - Jeunes - Diversité	28/06/13	Marche-en- Famenne	20 délégués, permanents et militants
GT anti-racisme du MOC	04/09/13	Charleroi	
Présentation du service Diversité, missions, projets, formation	09/09/13	CSC Météa Comité prof. Liège et Verviers	60 délégués
Présentation du service Diversité, missions, projets, formation	13/09/13	CSC Enseignement Comité prof. Liège et Verviers	80 délégués
Présentation du service et de la formation Diversité	16/09/13	Comité prof. Météa, Charleroi	
Présentation du service Diversité et des différents outils	17/09/13	CSC-AS Nivelles Comité de secteurs	33 délégués
Journée de la diversité à la fédération CSC Liège Huy Waremme	20/09/13	CSC Liège	200 délégués, militants et large public
Sensibilisation sur les discriminations à l'embauche	10/10/13	SOS Dépannage Liège	10 personnes
Plus-value de la diversité, les plans diversité	21/10/13	CSC Transcom Comité prof. Liège	10 délégués
Simulation entretien d'embauche : comment répondre aux questions	05/11/13	En route pour l'emploi, Braine	6 personnes

discriminantes ?		l'Alleud	
Stéréotypes, préjugés discriminations à l'embauche	14/11/13	CSC Verviers	40 militants TSE
Simulation entretien d'embauche : comment répondre aux questions discriminantes ?	19/11/13	CIEP Nivelles	13 personnes
Diversité en entreprise, que faire ?	16/12/13	CSC Transcom Comité élargi, Liège	40 délégués

Ces activités d'information et de sensibilisation ont touché des centaines de personnes, non seulement des délégués et militants de la CSC, mais également des demandeurs d'emploi qui suivent des parcours d'insertion socio-professionnelle et le large public.

### ***B. Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche***

Le travail pour la réalisation de l'argumentaire a été nourri an amont par plusieurs groupes en formation. Cela a permis de récolter les questions discriminantes qui sont posées de manière récurrente lors des entretiens d'embauche. Après la finalisation de l'outil, l'équipe Diversité a présenté l'outil non seulement dans les fédérations CSC et les centrales professionnelles, mais aussi dans d'autres organisations avec lesquelles nous travaillons en partenariat. L'équipe a réalisé également des séances d'animation et des actions de sensibilisation, dont voici quelques exemples :

<b>Nature de l'activité</b>	<b>Date</b>	<b>Organisation</b>	<b>Participants</b>
Test de l'argumentaire dans un groupe en formation	06/05/13	Mode d'emploi Tournai	
Test de l'argumentaire dans un groupe en formation	12/06/13	Mode d'emploi Charleroi	
Présentation de l'argumentaire et réponse aux questions discriminantes	01/07/13	Sos Dépannage Nivelles	Equipe
Action « discriminator » pour sensibiliser les passants sur les discriminations à l'embauche	18/09/13	Rue de la Montagne à Charleroi	Large public
Présentation de l'argumentaire anti-discrimination	08/10/13	Mode d'emploi, SOS Dépannage Charleroi	
Présentation de l'argumentaire anti-discrimination	10/10/13	Construtec, Charleroi	
Présentation de l'outil au comité professionnel CSC BIE	11/10/13	CSC Charleroi	
Présentation de l'outil dans différents groupes de formation à la FEC	14/10/13 15/10/13 22/10/13	CSC Charleroi	

Présentation de l'outil au personnel du service chômage	16/10/13	CSC Tournai	
Présentation de l'outil dans une formation de la FEC	04/11/13	CSC Tournai	
Présentation de l'outil au groupe de militants TSE	06/11/13	CSC Charleroi	
Présentation de l'argumentaire anti-discrimination	24/10/13	SOS Dépannage Tournai	
Présentation de l'argumentaire anti-discrimination	05/11/13	CRIC Charleroi	
Présentation de l'argumentaire anti-discrimination	14/11/13	CIEP Hainaut	
Présentation de l'outil au personnel du service chômage	11/12/13	CSC Charleroi	

Ce travail se poursuivra à l'avenir (sensibilisation et/ou d'animation). Les méthodes d'animation seront mises à disposition d'autres partenaires tels que les EFT-OISP, les accompagnateurs des cellules de reconversion, etc.

### *C. Formation Diversité de 4 jours*

La formation de base Diversité est ouverte à tous les délégués de tous secteurs confondus. Il s'agit de délégués chevronnés qui ont déjà suivi les formations de base sur l'exercice du mandat et qui sont désignés par les permanents de centrale, en fonction des situations problématiques éventuellement rencontrées dans leur entreprise ou pour leur intérêt personnel pour cette thématique.

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

La formation Diversité est axée sur la méthode Voir-Juger-Agir. Les délégués sont outillés pour agir au sein de leur entreprise, pour détecter et lutter contre les discriminations et pour mettre en œuvre des plans d'action diversité. Dans ces formations, les délégués sont mis en positions d'acteurs dans la mesure où ils partagent entre eux des situations concrètes vécues en entreprise. Ils échangent sur des expériences vécues ou des cas observés dans l'entreprise. À partir des exemples fournis, le formateur formalise, synthétise, décèle les stéréotypes et les préjugés et ce, afin d'alterner la théorie et la pratique.

La fédération CSC Nivelles propose une formation Diversité d'un niveau 2, afin de soutenir les délégués à mettre en place un projet concret dans leurs

entreprises. La première journée de ce niveau 2 a eu lieu le 26 novembre 2013. La formation se poursuivra en 2014.

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

Outre la formation de base Diversité de 4 jours en fédérations, l'équipe Diversité de la CSC a organisé le 10 décembre 2013 une journée de formation transrégionale avec tous les délégués qui ont suivi la formation de base. Une soixantaine de délégués ont suivi cette formation. Pour 2013, le thème était consacré à la lutte contre les discriminations à l'emploi.

Au cours de la matinée, l'équipe Diversité a présenté de manière interactive les différentes situations décrites dans l'argumentaire anti-discrimination. L'après-midi a été pris en charge par une équipe d'animateurs et juristes du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme qui ont présenté le centre et ses missions, les critères de discrimination, les comportements interdits, la gestion des plaintes. A la fin de la formation, ils ont procédé à l'analyse de cas de discrimination.

#### ***E. Formation sur les stéréotypes et les préjugés avec les permanents TSE et la FEC***

Le service Diversité de la CSC a participé à l'élaboration d'une formation organisée par la FEC et l'équipe des permanents TSE (travailleurs sans emploi) qui avait un triple objectif :

- reconnaître les préjugés et les stéréotypes et comprendre les mécanismes qui nous amènent à les utiliser ;
- former les permanents pour qu'ils forment à leur tour les délégués et militants sur la question des préjugés ;
- renforcer la solidarité entre travailleurs avec et sans emploi.

Trente permanents professionnels et interprofessionnels ont suivi cette formation qui a abordé différentes dimensions : la distinction entre fait - opinion - sentiment, la définition des stéréotypes et préjugés et leur implication sur l'identité des individus, comment on arrive des préjugés aux discriminations, les enjeux politiques des préjugés et les risques d'instrumentalisation, comment démonter les préjugés sur les chômeurs, comment réagir en équipe syndicale et outiller les permanents, etc.

Cette formation de formateurs s'est tenue les 28 et 29 novembre 2013. Ce module de formation sera proposé et mis à disposition des permanents dans le programme de formation à l'avenir.

#### ***F. Interventions ponctuelles dans les formations des centrales professionnelles, des fédérations CSC et des autres partenaires***

L'équipe Diversité intervient ponctuellement dans les formations des centrales professionnelles, des fédérations CSC ou des groupes spécifiques, mais aussi dans les formations des associations dans le cadre de différents partenariats sur le thème de la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations à l'embauche.

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

<b>Identification de la formation</b>	<b>Date</b>	<b>Lieu</b>	<b>Participants</b>
Femmes CSC	13/01/13	CSC Liège	15 militantes
Formation interculturelle pour les délégués (en collaboration avec le CRIBW)	22/01/13 28/01/13 04/02/13	CSC Nivelles	13 délégués
CSC BIE	30/01/13	CSC Liège	20 délégués
ASBL Jef (Jeunes, emploi, formation)	15/03/13	Liège	20 personnes
Formation des nouveaux militants	29/03/13	CSC Tournai	
ASBL Jef (Jeunes, emploi, formation)	08/04/13	Liège	15 personnes
Formation sur les enjeux de la diversité avec l'équipe	24/04/13	Sos Dépannage Arlon	10 personnes
Formation Diversité avec les délégués du secteur de la poste	26/04/13	Arlon	40 délégués
Formation accueil des nouveau délégués (animation stéréotypes et préjugés)	17/09/13	CSC Nivelles	16 délégués

### ***G. Récolte et valorisation des bonnes pratiques de gestion de la diversité en entreprise***

Dans le cadre de la réalisation du calendrier 2014, le service Diversité a rassemblé toutes les bonnes pratiques de la gestion de la diversité identifiées par les membres de l'équipe tout au long de l'année 2013. Les permanentes les utilisent surtout dans les formations diversité afin d'illustrer des pistes d'action pour mettre en œuvre des plans diversité en entreprise.

Nous avons sélectionné une partie de ces bonnes pratiques pour illustrer les différents critères protégés de la législation anti-discrimination en lien avec les publics cibles de la diversité. Un des objectifs du calendrier est aussi de proposer aux délégués syndicaux des pistes d'actions intéressantes au niveau de l'entreprise et ce, dans le cadre d'une politique diversité.

## *H. Animations dans les cellules de reconversion*

Au cours de l'année 2013, l'équipe Diversité de la CSC est intervenue de manière coordonnée avec l'équipe du CLCD dans les cellules de reconversion pour animer des séances de sensibilisation en lien avec la lutte contre les discriminations.

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

<b>Cellules de reconversion</b>	<b>Date</b>	<b>Lieu</b>	<b>Participants</b>
Sapa	17/04/2013	Ghlin	19 personnes
3 Suisses - Saint Brice	29/04/2013	Tournai	17 personnes
GDB International	16/05/2013	La Louvière	17 personnes
Carsid	11/06/2013	Charleroi	16 personnes
Centre électronique	18/06/2013	Charleroi	20 personnes
Technivert	18/06/2013	Namur	13 personnes
Technivert	19/06/2013	Namur	14 personnes
Helio	25/06/2013	Charleroi	23 personnes
Serel	29/08/2013	Liège	12 personnes
Carsid (avec la FGTB) AM+PM	18/09/2013	Charleroi	32 personnes
Carsid (avec la FGTB) AM+PM	19/09/2013	Charleroi	41 personnes
Carsid (avec la FGTB) AM+PM	24/09/2013	Charleroi	42 personnes
Duferco-LNМК (AM + PM)	06/11/2013	La Louvière	26 personnes
Vanoutryve et Wienerberger	12/11/2013	Mouscron	10 personnes
Duferco-LNМК (AM + PM)	18/11/2013	La Louvière	29 personnes
Alcatel	19/11/2013	Namur	19 personnes
Duferco-LNМК (AM + PM)	20/11/2013	La Louvière	29 personnes
Duferco-LNМК (AM + PM)	27/11/2013	La Louvière	42 personnes
Duferco-LNМК (AM + PM)	04/12/2013	La Louvière	19 personnes
Duferco-LNМК (AM + PM)	12/12/2013	La Louvière	24 personnes

En septembre 2013, les acteurs concernés (le Forem, les accompagnateurs sociaux permanents, les syndicats) ont procédé à une évaluation au comité de suivi du Forem, après une année de fonctionnement. Cette évaluation a permis d'identifier les points forts, les points faibles et les points à améliorer.

A l'issue de cette évaluation, nous (CSC et FGTB) avons proposé de simplifier la procédure afin de raccourcir les délais d'attente par la mise en contact direct, au niveau local, des conseillers Forem, des ASP et des conseillers/permanents syndicaux en proposant une liste complète et mise à jour régulièrement avec les coordonnées des conseillers Forem référents des plateformes, la zone géographique couverte et les coordonnées des conseillers/permanents des deux syndicats. Ceci permettra d'économiser du temps entre l'introduction de la demande et la réponse quant à la prise en charge.

Nous avons proposé également une formation étalée sur les stéréotypes et préjugés pour l'ensemble des conseillers Forem et des accompagnateurs sociaux d'entreprise.

### *I. Visibilité du service Diversité*

La visibilité du service Diversité au sein des composantes de la CSC reste une dimension importante de notre travail en termes de communication.

Au cours de l'année 2013, l'équipe a réalisé une capsule vidéo (1 minute) qui présente les principaux axes de travail du service Diversité. Cette capsule est utilisée dans les journées de formation, les séances de sensibilisation de lutte contre les discriminations. Elle a été diffusée par la RTBF et les réseaux sociaux. La capsule a également été envoyée à l'ensemble du personnel francophone de la CSC, via la newsletter du personnel et ce, à l'occasion du 21 mai : journée internationale de la diversité culturelle.

Tout au long de l'année 2013, l'action Diversité de la CSC a été relayée par la presse syndicale, notamment :

- *Syndicaliste*, revue à destination des militants de la CSC,
- *L'Info*, journal hebdomadaire à destination des centrales ouvrières,
- *CSC-Educ*, organe de presse de la CSC Enseignement,
- *R nouvelle*, organe de presse de la CSC Services publics.

Le service Diversité dispose de sa propre page sur le site internet de la CSC : [www.csc-diversite.be](http://www.csc-diversite.be) . En 2013, le service s'est doté d'un nouveau logo.

### 2.3. Accompagnent

#### A. *Accompagnement des délégués en entreprise dans la mise en œuvre des plans diversité*

Les délégués et militants syndicaux ayant suivi la formation Diversité acquièrent une méthode de travail pour détecter et analyser des cas de discriminations dans leurs propres entreprises. La formation leur permet de mener par la suite un travail concret en entreprise, à commencer par un diagnostic complet de la politique de GRH de l'entreprise. Pour ce faire, ils bénéficient également de l'accompagnement des permanents Diversité.

Cet accompagnement vise à améliorer la qualité d'emploi à travers l'analyse de la politique du personnel dans son ensemble et dans l'intérêt de tous les travailleurs. La mise en place d'un plan diversité par la concertation sociale doit être au cœur de l'action syndicale.

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

<b>Nature de l'accompagnement</b>	<b>Date</b>	<b>Entreprise</b>	<b>Délégués ou GRH</b>
Ajout d'une clause de non-discrimination dans le règlement de travail	19/03/13	Le Val du Geer (ETA)	Équipe syndicale
Questionnaire CSC adressé à l'ensemble du personnel pour le diagnostic discrimination	04/07/13	FlexPoint	GRH
Mise en place d'un espace de silence multiconfessionnel	09-12/2013	Coca-Cola Chaudfontaine	GRH et délégués
Gestion des âges + adaptation poste de travail après un accident de vie privée	04/11/13	Coca-Cola Chaudfontaine	GRH et délégués
Suivi du projet Diversité aux FUNDP	2013	Namur	Equipe syndicale
Suivi du projet Diversité chez Magolux	2013	Arlon	Equipe syndicale
Elaboration d'un visuel avec la centrale CSC-SP sur la création d'équipes mixtes en interne	Automne 2013	CPAS Arlon	Equipe syndicale



Outre l'accompagnement des délégués en entreprise, l'équipe Diversité de la CSC a suivi une série de signalements et de plaintes de discriminations, etc.

### ***B. Accompagnement des délégués en entreprise pour la mise en œuvre de la CCT 104***

La CCT 104 concernant le plan pour l'emploi relatif aux travailleurs âgés (de 45 ans et plus) dans les entreprises de 20 travailleurs et plus est entrée en vigueur début de l'année 2013. Ce plan doit être rentré au plus tard trois mois après la clôture de l'exercice comptable. L'employeur doit le présenter au conseil d'entreprise ou aux délégués syndicaux du CPPT en absence de conseil d'entreprise.

C'est dans ce cadre que les permanents Diversité ont assuré une série de séances d'information dans des comités professionnels des centrales ou des délégations syndicales d'entreprise. Ces informations portaient sur la sélection et le recrutement de nouveaux travailleurs, le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations, le développement et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise, les possibilités d'adaptation du temps et des conditions de travail, la santé du travailleur, la prévention et la suppression d'obstacles physiques et psychosociaux pour demeurer au travail et des systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

### ***C. Collaboration avec la CSC BIE sur les ETA***

Le service Diversité collabore de manière privilégié avec la centrale Bâtiment, industrie et énergie (CSC-BIE) notamment sur le thème du handicap dans les ETA, mais aussi plus largement.

Dans le cadre des « jeudis de l'actualité sociopolitique » de la centrale, le service Diversité a participé le 13 juin 2013 à la journée de formation « *(Re) intégration professionnelle de la personne handicapée* ». A cette occasion, la centrale a présenté sa récente brochure « *Osons la différence !* » que nous diffuserons dans les prochaines formations diversité.

Lors de la journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre 2013, l'équipe Diversité a appuyé des actions de sensibilisation de la CSC-BIE dans différentes fédérations, comme par exemple à Liège (visite de deux entreprises qui emploient une personne handicapée reconnue par l'AWIPH), à Namur (visite de l'entreprise Carmeuse et AGC) et à Charleroi (visite de deux entreprises). Les équipes syndicales ont reçu un accueil positif des employeurs et il y a eu un retour dans la presse.

*D. Poursuite de la réflexion sur les faits et signes religieux avec les centrales CSC Services publics et CSC Enseignement*

Un des objectifs à l'issue de la journée d'étude et de réflexion sur la neutralité et les faits religieux dans les services publics et l'enseignement, qui s'est tenue le 4 décembre 2012, était la poursuite de la réflexion par les permanents et les délégués syndicaux au sein des centrales concernées. Le service Diversité de la CSC s'est mis à disposition des centrales professionnelles pour aider à ce que cette réflexion puisse avoir lieu en interne.

Notre principal effort était de boucler la publication mentionnée à la page 7 de ce rapport. Néanmoins, ce thème fait aussi partie des contenus traités dans la formation Diversité de base, ce qui a permis d'avoir un échange avec les délégués des services publics sur ces matières.

Le service Diversité bruxellois a conçu une méthode d'animation, à destination des délégués syndicaux, sur le thème de la neutralité et des faits religieux. Le service Diversité wallon va s'approprier cette méthode afin de pouvoir l'utiliser, à son tour, dans ses formations syndicales.

### 3. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

L'action du service Diversité est transversale à l'ensemble des groupes spécifiques sur les thématiques de l'âge, du genre, de l'origine et du handicap. C'est pour cette raison que les permanents Diversité sont amenés à collaborer au quotidien avec les permanents interprofessionnels de ces groupes spécifiques.

Un exemple de cette collaboration se concrétise dans l'enquête « *Un chemin vers l'emploi* » qui a pour objet d'analyser la perception des demandeurs d'emploi sur leur démarche pour trouver un emploi. Cette enquête met un focus sur les groupes cibles : jeunes, femmes, migrants, travailleurs âgés. Cette étude est menée en collaboration avec la Fondation Travail et Université (FTU) et a démarré au quatrième trimestre 2013. La FTU a récolté le double du nombre de questionnaires attendus, soit 2.000 enquêtes. Actuellement le travail se poursuit pour analyser les contenus.

Le service Diversité travaille également en soutien des permanents de centrales pour renforcer l'action syndicale au sein de l'entreprise. Note action vise à sensibiliser et former les délégués sur le diagnostic de la politique du personnel afin de lutter contre toutes les formes de discrimination et pour une égalité de traitement entre tous les travailleurs, sans distinction.

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

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

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

Au cours de cette année 2013, nous avons poursuivi la collaboration avec la Cellule de Lutte Contre les Discriminations (CLCD) de la FGTB sur la prise en charge des animations collectives sur la sensibilisation à la lutte contre les discriminations dans les cellules de reconversion. Ce point est développé plus en détail à la page 14.

Dans le cadre nos activités, l'équipe Diversité de la CSC a poursuivi d'autres collaborations avec plusieurs partenaires, dont :

- Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme,
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes,
- L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées,
- Les Comités subrégionaux de l'emploi et de la formation,
- Les Centres régionaux pour l'intégration des personnes étrangères,
- L'Institut de recherche, formation, actions en migrations,
- La Coordination et initiatives pour et avec les réfugiés et étrangers,
- La Fondation Roi Baudouin,
- The European network against racism (ENAR) etc.

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

<b>Description de l'activité</b>	<b>Organisme</b>	<b>Date</b>	<b>Lieu</b>
Rallye « Diversité et égalité des chances dans l'emploi et la formation en Wallonie »	CSEF	28/03/13 23/05/13 24/09/13	Namur Verviers Charleroi
Semaine sociale du MOC « Egaux et différents, Diversité ethnoculturelle et justice sociale »	MOC	11/04/13 12/04/13	Charleroi
Recherche action « Diversité convictionnelle, neutralité et non-discrimination dans le monde du travail »	CBAI	31/05/13	Bruxelles
Présentation des enjeux de la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité	Altéo asbl (Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées)	07/06/13	Namur
Journée d'étude « Discrimination liée à l'origine ethnique en matière d'accès à l'emploi »	IWEPS	26/06/13	Namur
Journées d'étude sur le genre	Femmes CSC	29/08/13 30/08/13	Ter Nood
Réunion de travail sur le handicap	Centre pour l'égalité des chances	23/11/13	Bruxelles
Journée d'étude enseignement (Atelier discriminations à l'emploi)	CSC Enseignement	30/11/13	Bruxelles
Inter fédéralisation du Centre « Du Centre aux Centres »	Centre pour l'égalité des chances	04/12/13	Namur
Séminaire « Plafond de verre sur les minorités ethniques »	ENAR	05/12/13	Bruxelles
Table ronde sur l'équivalence des diplômes	Fondation Roi Baudouin et le CIRE	06/12/13	Bruxelles
Colloque sur la Gestion des âges	EGID-Cripel	06/12/13	Liège

Régularisation par le travail Conférence-débat	CSC-FGTB-MOC	16/12/13	Charleroi
---	--------------	----------	-----------

En septembre 2013, s'est clôturé le projet européen Léonardo auquel le service Diversité de la CSC a participé, depuis septembre 2011, avec d'autres partenaires dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (français, espagnol, italien, anglais et belge). Ce projet portait sur la transposition d'outils de lutte contre les discriminations à l'emploi. Ce projet a permis au service Diversité d'approfondir son expertise et de s'enrichir de l'expérience des partenaires dans d'autres pays.

Les membres de l'équipe Diversité de la CSC assument différents mandats dans les instances de gestion de différentes organisations telles que les Centres régionaux d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, l'AWIPH, la CWIPE, Lire et Ecrire, le MOC, les comités de soutien aux sans-papiers, etc.

Par ailleurs, les membres de l'équipe ont également répondu à des demandes d'étudiants qui font leur mémoire sur la question des discriminations ou le thème des migrations.

#### 4. COORDINATION DU SERVICE

L'équipe Diversité de la CSC est composée de 5 permanentes<sup>1</sup>.

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

L'équipe Diversité se réunit tous les mois en réunion de coordination.

Ces réunions permettent de faire le point sur la mise en œuvre du plan d'action, les séances d'information et de sensibilisation, la formation, les interventions en entreprises, la conception et la réalisation d'outils pédagogiques, les activités en fédérations, etc.

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

Nous avons fait un séminaire résidentiel de deux jours le 28 février et le 1<sup>er</sup> mars 2013. Ce séminaire avait pour objectif d'évaluer à mi-parcours le plan d'action 2012-2013, de passer en revue les projets en cours, de rappeler les lignes de force et les résolutions d'activités du congrès régional de la CSC, de faire l'état des lieux de la collaboration avec les centrales professionnelles, d'identifier les besoins en matière de formation pour l'équipe Diversité, d'identifier les priorités du service en lien avec le plan de travail pour l'année sociale 2013-2014, etc.

---

<sup>1</sup> Voir composition de l'équipe en annexe 1.

## 5. PLAN D'ACTION 2014

Le service Diversité de la CSC poursuivra son travail dans la dynamique enclenchée et dans les trois axes mentionnés dans l'introduction de ce rapport d'activités. Le service Diversité s'attachera tout particulièrement à :

### En termes de construction d'outils :

- Finalisation de deux méthodes d'animation de l'argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche ;
- Mise en œuvre de la procédure de récolte, traitement et suivi des signalements de discrimination à l'emploi en collaboration avec les fédérations et les centrales de la CSC ;
- Sortie de la publication sur la neutralité et les faits religieux dans les services publics ;
- Finaliser une grille d'analyse sur la gestion de la diversité pour les délégués syndicaux qui siègent dans les instances de concertation sociale ;
- Réalisation du calendrier diversité 2015.

### En termes de sensibilisation :

- Séances de sensibilisation autour de l'argumentaire pour lutter contre les discriminations ;
- Formation Diversité de 4 jours à destination des délégués en entreprise ;
- 1 journée de formation transversale thématique (thème à définir) ;
- Interventions ponctuelles sur la gestion de la diversité dans les formations des centrales professionnelles ;
- Formation sur les stéréotypes et préjugés pour le personnel des fédérations ;
- Récolte de bonnes pratiques de gestion de la diversité en entreprise ;
- Formation continue des permanents du service Diversité ;
- Prise en charge des activités collectives de lutte contre les discriminations dans les cellules de reconversion, en collaboration avec le CLCD et le Forem.

### En termes d'accompagnement :

- Accompagnement des délégués qui ont suivi la formation Diversité lors de la mise en œuvre d'un plan diversité dans leur entreprise ;
- Accompagnement des délégués dans la mise en œuvre de la CCT 104 sur la gestion des âges ;
- Mise en place de projets spécifiques dans les entreprises en collaboration avec les centrales professionnelles ;
- Venir en aide aux délégués syndicaux lors de l'analyse et du traitement des discriminations au sein de l'entreprise.

Avec le CLCD de la FGTB, nous travaillons sur le thème de l'homophobie avec nos équipes respectives afin d'organiser par la suite une journée intersyndicale à destination des délégués syndicaux.

## 6. ANNEXE 1

### *Composition de l'équipe Diversité de la CSC*

Au 31 décembre 2013, l'équipe des permanentes Diversité de la CSC est composée comme suit :

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

Le service est coordonné par Luan ABEDINAJ, responsable national du service Nouvelles migrations et Diversité, basé à la confédération, à Bruxelles.