



Le 25 novembre 2009

Formation Education Culture

**Rapport d'évaluation à la Région Wallonne
(janvier 2009 à Octobre 2009)
du service diversité**



Table des matières

I. Introduction p 4

II. Période de janvier 2009 à octobre 2009 p 4 - 22

A) Composition du service p 4 - 5

B) Les objectifs du service axés sur la diversité p 5

C) Evaluation p 5 - 22

1. Réflexion sur le travail syndical de lutte contre les discriminations p 6 - 9

Coordination de l'équipe p 6

Collaborations internes p 6

Collaborations externes p 7

Formation des permanents diversité p 7 - 8

Détails du travail accompli axé sur la réflexion du travail syndical p 9

2. Impulsion et conseil d'une démarche syndicale de lutte contre les discriminations p 10 - 16

Clarification des objectifs et des priorités de travail p 10

Présentation du service p 10

Collaborations internes p 10 - 11

Collaborations externes p 11

Les dossiers p11 - 12

Dossiers individuels p 11

Dossier collectif p 11 - 12

Prix diversité 2008 p 12

Participation et avis au sein des commissions du CESRW p 12

Détails du travail accompli axé sur l'impulsion et le conseil d'une démarche syndicale p 12 - 16

3. Elaboration d'outil soutenant les objectifs de la lutte contre les discriminations p 17

Jeux sur la diversité p 17

Affiches p 17

Formation p 17

Outils d'information p 17

4. Organisation de module de sensibilisation et de formation p 18 - 23

Interventions externes p 18

Formation des délégués syndicaux p 18 - 20

Actions p 21

Détails du travail accompli en sensibilisation ou en formation p 21 - 23

III. Conclusion p 24

IV. Perspectives p 24 - 25

V. Annexes

Annexe 1 : Programme de Formation pour les délégués syndicaux

Annexe 2 : Brochure de présentation du service diversité

I. Introduction :

Il est important de rappeler que la CSC a toujours privilégié une attention particulière au public discriminé ou à risque, les groupes spécifiques de l'interprofessionnel se sont créés et axés sur divers publics tels que les jeunes, les femmes, les migrants, les sans-emploi, les prépensionnés ou pensionnés. D'où la création, il y a plusieurs années des Jeunes CSC, TSE, PPCA, Femmes CSC, du service Nouvelles Migrations.

Suite à la signature de la convention avec la région wallonne, nous avons pu mettre en place dès janvier 2009, le service Nouvelles Migrations et Diversité avec une approche axée sur les discriminations directe et indirecte que peuvent rencontrer les travailleurs dans leur entreprise.

Ce service a pour point d'ancrage l'entreprise avec pour publics les quatre notions exprimées dans la convention :

- Le genre
- Le handicap
- L'origine
- La mixité des âges

II. Période de janvier 2009 à octobre 2009

A) Composition du service :

Pour ce faire les procédures d'embauche ont débuté en janvier 2009.

L'équipe est composée de quatre personnes en région wallonne:

- Martine Stracman engagée au 06 janvier 2009 basée sur le Hainaut
- Luan Abedinaj engagé au 02 février 2009 basé sur Namur-Luxembourg
- Thomas Gérard engagé au 03 février 2009 basé sur Liège-Verviers
- Blanche Garcia engagée au 01 avril 2009 basée sur le Brabant Wallon et en soutien au responsable national.

D'une personne sur la région bruxelloise :

- Christina Hosszu engagée en novembre 2007

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

- Bertrand Sculier, responsable national de la CSC

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

De plus l'expérience retirée par la permanente bruxelloise, nous sert dans l'élaboration de notre plan de travail ainsi que dans notre approche vis-à-vis des situations de discrimination et dans la mise en place de projet en entreprise tout en respectant les divers réalités régionale.

B) Les objectifs du service axés sur la diversité :

- La formation des délégués syndicaux, permanents et employés
- L'accompagnement des délégués en entreprise sur la gestion de la diversité
- Le développement et la coordination de projets et/ou d'actions en entreprise vis-à-vis de nos quatre publics
- La gestion des plaintes de discrimination
- L'intervention individuelle et/ou collective
- L'orientation vers d'autres institutions ou organismes

Le service apporte son soutien à toutes les délégations syndicales via leur centrale professionnelle et leur permanent sur les notions de discrimination.

C) Evaluation :

Ce rapport d'évaluation sera basé et subdivisé sur les quatre axes mentionnés à l'article 5 de la convention :

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

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

Coordination de l'équipe :

Le service à une réunion de coordination prévue une fois par mois, lors de ces réunions nous en profitons pour inviter divers intervenants pour ouvrir nos perspectives de travail (Service intérim de la CSC en octobre 2009, lire et écrire en janvier 2010,...). Ces réunions, nous servent à nous positionner politiquement par rapport à notre travail de tous les jours en tenant compte des réalités de terrain des diverses fédérations qui composent la CSC .

Collaborations internes :

Les permanents Diversité ont également pour mission de travailler en collaboration et d'apporter leurs soutiens entre les centrales professionnelles et l'interprofessionnel (les groupes spécifiques,...) dans un but d'harmonisation de nos compétences d'intervention dans le monde de l'entreprise.

Pour clarifier cette explication, il est important de préciser les publics concernés par la notion de diversité et d'envisager par public les potentialités de collaboration entre les centrales et l'interprofessionnelle :

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

Par exemple :

Sur la notion de l'origine, en cas de discrimination d'un affilié dans une entreprise, les permanents Diversité doivent avertir le collègue de la centrale liée à l'entreprise mais également le permanent interprofessionnel Nouvelles Migrations pour permettre une collaboration la plus diversifiée et la plus concrète possible pour répondre au mieux à l'intervention demandée.

Sur des dossiers de discrimination de personnes dans le cadre du plan d'accompagnement des chômeurs, de discrimination à l'embauche,... des collaborations se construisent avec le groupe spécifique des travailleurs sans emplois.

De plus, Nous avons rencontré le responsable du service diversité de l'ACV et nous développons un partenariat sur la réalisation d'une affiche pour la journée internationale du migrant (point 3 affiches)

Collaborations externes :

Des collaborations se mettent également en place avec le Mouvement Ouvrier Chrétien, les mutualités chrétiennes et l'AWIPH sur la notion de l'handicap, Vie féminine sur la notion de Genre, Lire et Ecrire sur l'alphabétisation des travailleurs en entreprise,...

Certains membres de l'équipe travaillent sur des dossiers de discrimination plus précis, tel que le dossier des sans papiers. Cette collaboration se développe avec des organisations présentent sous la coupole du CIRE et du FAM. (point 2 dossiers)

Il est claire que l'ouverture vers l'extérieur est primordiale pour être en phase avec les réalités de terrain mais également pour nous permettre d'avoir une analyse critiques plus précise et pluraliste.

Formation des permanents diversité :

La formation des permanents se déroule en quatre journées subdivisées étalées sur l'année sociale 2009-2010.

Nous y abordons les quatre notions de la diversité liée à la convention tous en mettant en avant des intervenants interne et externe.

Le but prioritaire est de pouvoir former les permanents mais de surtout travailler politiquement les notions exprimées dans la convention avec la région wallonne et d'envisager les possibilités d'actions dans les entreprises.

Programme par journée :

1^{er} journée :

Date	07/10/09
Thème	L'handicap
Contenu Matin	Adaptation des postes de travail et l'handicap en entreprise : législation et cas concret Mr. Euvrard, AWIPH
Contenu Après-midi	Comment agir en CE- CPPT –DS Mr. Lepoutre, Service entreprise de la CSC Un exemple : la charte pour les travailleurs handicapés B&I Mr. Jans, Service Formation de la Centrale B&I

2^{ème} journée :

Date	20/01/10
Thème	La mixité des âges
Contenu Matin	Les jeunes :Enjeux des Jeunes CSC, discrimination à l'âge Mr. Constant, Responsable National Jeunes CSC Les Aînés : enjeux, prépensionné ou pré-pensionnable Mr. Paermentier, Responsable National PPCA et

	Coordinateur Mouvement de la CSC
Contenu Après-midi	Cellule de reconversion, enjeux et réflexion à l'âge Mr. Dethy, Coordinateur des cellules de reconversion wallonne de la CSC Validation des compétences Mr. Kock

3ème journée:

Date	17/03/10
Thème	Le Genre
Contenu Matin	Législation contre les discriminations de genre Md. Biard, Responsable Nationale des Femmes CSC Conciliation vie privée/vie professionnelle Md. Vendramin, FTU
Contenu Après-midi	Homophobie en entreprise Asbl Arc-en-ciel Discrimination à l'orientation sexuelle avérée ou supposée en entreprise Md. Marie-Christine Vrijens, Asbl Trans-action

4ème journée :

Date	19/05/10
Thème	L'origine
Contenu Matin	Statistiques, ethnisation de certains corps de métier Mr. Mançö, Directeur Scientifique, IRFAM Racisme et travail Centre pour l'égalité des chances
Thème	La Pratique de la religion en entreprise
Contenu Après-midi	Témoignages de délégués en entreprise Débat : comment concilier croyances et travail en entreprise ?

Cette quatrième journée sera ouverte à tous les permanents de l'organisation.

Chaque membre de l'équipe est inscrit à la formation des nouveaux permanents (quatre journées) ce qui est primordiale sur l'apprentissage des techniques de négociation, de l'animation de réunion, du mouvement syndical, des organes de concertation en entreprise, ...

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

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

Formations/informations suivies :

17/02/09 : Forum diversité organisé par la CSC de Bruxelles en collaboration avec la FGTB et la CGSLB.

19/02/09 : Formation FEC « Qu'est-ce qu'un véritable travail décent » Isabelle Ferreras UCL.

27/03/09 : Présentation du prix diversité 2009 à Liège - information sur la diversité et le handicap.

18/04/09 : Formation Diversité « lien entre droit de séjour et travail » Marie-Pierre de Buisseret, Avocate chez Progresslawyers Network

09/05/09 : Formation Diversité « politique d'intégration en RW » FEC

20/06/09 : Formation Diversité « L'Europe et ses enjeux politiques pour la migration » FEC

21/06/09 : Formation Diversité « construire son projet » FEC

25/06/09 : Participation à l'enquête européenne sur les syndicats et la lutte contre les discriminations menée par Nouria Ouali.

27 et 28/08/09 : Séminaire des Femmes CSC « le genre face à la crise »

07/10/09 : Formation des permanents sur la notion du handicap

16/10/09 : Formation Socio-politique FEC

20/11/09 : Formation sur le « transgenre » Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Coordination de l'équipe :

Un mercredi par mois de 08h30 à 17h00

10/06/09 : Appropriation des notions de diversité

24/07/09 : Programme de formation des délégués syndicaux

07/08/09 : Programme de formation des Permanents Diversité

09 et 10/09/09 : Finalisation des programmes de formation

14/10/09 : L'intérim des travailleurs d'origine étrangère

18/11/09 : Prix diversité 2009 états des lieux

Collaboration Interne :

01/10/09 : Journée de lancement de l'action 2009-2010 des Travailleurs Sans Emploi

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

Clarification des objectifs et des priorités de travail:

Pour nous permettre de clarifier nos objectifs et nos priorités de travail, nous avons utilisé la méthode de voir-juger-agir propre au mouvement syndical. Nous en avons pu tirer les conclusions de comment nous impliquer dans les entreprises, quels types de collaboration avec les centrales, quels types de collaboration avec les groupes spécifiques, quels types de service pour nos affiliés, quels thèmes traiter en priorité ...

Il est clair que ce processus de clarification de nos priorités de travail est perpétuellement remis en question pour répondre au mieux aux réalités de terrain et aux demandes précisées par nos centrales professionnelles et les groupes spécifiques.

Par exemple : le thème de la pratique de la religion en entreprise ne faisait pas partie de nos priorités de travail de départ mais suite à plusieurs interpellations de nos délégués et de certains groupes spécifiques nous avons repris ce thème comme priorités de travail.

Présentation du service :

La présentation officielle du service s'est passée dans les instances de la CSC francophone et wallonne (CCF et CRW) en janvier 2009. Lors de ces instances, nous avons pris la décision de créer un groupe de travail « Migration et Diversité » qui permettra de déposer des débats liés à la diversité et d'y prendre des décisions politiques. Dans ce groupe de travail on retrouve des permanents de centrales ou interprofessionnels mais également des militants mandatés par leur organisation.

De plus, une présentation du service a été effectuée dans les instances de chaque centrale professionnelle et également dans chaque fédération interprofessionnelle.

Une brochure de présentation du service « la diversité dans l'entreprise doit être le reflet de la société » a été réalisée et distribuée dans chaque centrale et chaque fédération par les permanents diversité. (point 3 outils d'information)

Collaborations internes :

Nous avons axé notre collaboration interne principalement sur la sensibilisation de nos permanents de centrales pour en retirer des pistes concrètes pour le développement de projet en entreprise. Ces contacts ont permis de cibler des délégués pour les formations organisées en fédération (point 4 formation des délégués). De plus l'équipe a également pris des

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

Collaborations externes :

Des collaborations externes se sont développées au niveau local et national.

Comme précisé précédemment (point 1 collaborations externes) certains membres de l'équipe travaillent sur des dossiers précis avec des partenaires tels que le CIRE, le FAM, sur le dossier des sans-papiers (point 2 les dossiers) mais également sur le développement d'outils (point 3 jeux diversité) ou dans le cadre d'expertise lors de nos formations pour les permanents diversité ou les délégués syndicaux.

Il est important de signaler que le service diversité de la CSC et la Cellule lutte contre les discriminations de la FGTB se sont rencontrés pour analyser les entreprises ayant rentrées leur candidature pour le prix diversité 2009.

Les dossiers :

Le service suit plusieurs types de dossiers de discriminations qu'ils soient individuels ou collectifs. Les organisations syndicales ont un protocole d'accord avec le centre pour l'égalité des chances pour ester en justice ou comme rôle de conseiller.

Les dossiers suivit se font en collaboration avec la délégation syndicale de l'entreprise concernée.

dossiers individuels

Ces dossiers constituent généralement des demandes d'informations générales ou des avis juridiques qui peuvent aboutir à des actions concrètes dans l'entreprise ou dans le dépôt de plainte via le Centre pour l'égalité des chances. La plupart des interventions individuelles se font sur demande du permanent de centrale ou de la délégation syndicale.

dossier collectif

Le dossier collectif des sans papiers est mené par la CSC en collaboration avec la FGTB et d'autres organismes (CIRE, FAM,...). Il est primordial d'effectuer un travail de sensibilisation et d'éducation permanente auprès des délégations syndicales en vue de mobiliser et de défendre les travailleurs sans papiers discriminés dans leur travail (travail clandestin). Il est évident que nous ne pouvons plus laisser l'exploitation des travailleurs sans papiers

continuer sans que nos centrales professionnelles n'interviennent. De plus, nous avons participé en front commun syndical aux négociations politique de ce dossier

Prix diversité 2008

Chaque membre de l'équipe a rencontré les délégations syndicales et les permanents de centrales des entreprises candidates et lauréates au prix diversité 2008.

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

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

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

Participation et avis au sein des commissions du CESRW

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

La participation par la remise d'avis sur les divers décrets reprenant les bases de notre convention.

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

Présentation du service dans les instances wallonne et francophone :

20/01/09 : Présentation du service au CRW-CCF

27-28-29/05/09 : Présentation à la semaine d'étude des responsables francophones

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

Luan :

26/02/09 : CSC-Comité fédéral de Namur

mars 09 : Personnel de la CSC de Namur

13/03/09 : CSC - Bureau fédéral du Luxembourg

27/03/09 : Conférence de presse sur la province du Luxembourg
10/04/09 : CSC-Collège des permanents de fédération de Namur
20/04/09 : Comité professionnel CSC-Métal du Luxembourg
29/04/09 : Comité professionnel de CSC-Métal de Namur
05/06/09 : Comité professionnel CSC-Enseignement du Luxembourg
08/06/09 : Bureau provincial de la CNE de Namur
22/06/09 : Soirée Diversité à Marche
25/06/09 : Comité professionnel CSC-Alimentations et services du Luxembourg
07/09/09 : Comité professionnel CSC-BI de Namur
29/09/09 : Comité de sous-secteur CSC-Services publics de Namur
01/10/09 : Soirée Diversité à Virton

Blanche :

27/05/09 : Comité professionnel de CSC-Métal du BW
17/06/09 : Comité professionnel CSC-Alimentations et Services du BW
25/09/09 : Conseil fédéral du BW
05/10/09 : Comité professionnel de la CNE Brico
14/10/09 : Séance d'information ouverte au public
22/10/09 : Comité professionnel CEFA du BW

Thomas :

Avril 09 : Comité professionnel CSC-Alimentation et Services de Liège
Mai 09 : Comité professionnel des Services Publics de Verviers
Mai 09 : Comité professionnel CSC-Alimentation et Services de Verviers
Septembre 09 : Test jeu de la Diversité

Martine :

Septembre 09 : Comité fédéral de Mons- La Louvière
Septembre 09 : Comité professionnel CSC-Energie-chimie de Mons-La Louvière
Octobre 09 : Comité fédéral de Charleroi
Décembre 09 : Comité professionnel CSC-Alimentation et Services du Hainaut occidental.

Collaboration interne :

Luan :

10/02/09 : Jean-Luc MOUTHY, Permanent CSC-BI de Namur
19/02/09 : Philippe HANSEVAL, Permanent CSC-Alimentations et services de Namur
24/02/09 : Claude CLAMAR, Permanent CSC-Services publics de Namur

25/02/09 : Clément BAUDUIN, Permanent CSC-Enseignement de Namur
27/02/09 : Michel LOUVIAUX, Permanent CSC-BI du Luxembourg
04/03/09 : Jean BERNIER, Permanent CSC-Enseignement du Luxembourg
06/03/09 : Romuald GUERY, Permanent CNE du Luxembourg
09/03/09 : Alberto GRANADOS, Permanent provincial N4 CSC-Métal
17/03/09 : Jean NOEL, Permanent CSC-Métal du Luxembourg
27/03/09 : Bernard Van WYNSBERGHE, Permanent CSC-Alimentations et Services du Luxembourg
07/04/09 : Isabelle LALOY, Permanente CNE de Namur
14/04/09 : Christian LEBRUN, Permanent CSC-Transcom du Luxembourg
15/06/09 : Dominique WILKIN, Permanent CSC-Services publics du Luxembourg
29/06/09 : Michel MONSOEUR, Permanent CSC-Transcom de Namur

Blanche :

14/04/09 Claire Lammerant, Permanente FEC du BW
14/04/09 Lahoucine Ourhribel, Permanent CSC-Métal du BW
16/06/09 : Véronique Sabel, Permanente CSC-service public du BW
17/06/09 : Serge Demanet, Permanent CSC-Alimentations et Services du BW
23/06/09 : Michel Barbutto, Permanent CNE du BW
25/06/09 : Frederic Vanlerberghe, Permanent Jeune CSC du BW
25/08/09 : Délégation CSC du Forem BW

Thomas :

Avril 09 : Philippe CONTENT, Permanent CSC-BI de Liège-Verviers

Martine :

Janvier 09 : Claude Lambrechts, responsable action femmes de la CNE
Janvier 09 : Patricia Biard, responsable nationale des Femmes CSC
Janvier 09 : Géraldine Garofalo, responsable Femmes CSC de Mons-La Louvière
Janvier 09 : Caroline Debaille, responsable égalité des chances CSC de Charleroi
Janvier 09 : Benoît Brabant, responsable égalité des chances de la CSC du Hainaut Occidental
Janvier 09 : Philippe Watrin, responsable Nouvelles Migrations de la CSC de Mons-La Louvière
Janvier 09 : François Homerin, responsable Jeunes CSC de la CSC de Mons-La Louvière
Janvier 09 : Céline Verelst, responsable Jeunes CSC de la CSC Hianaut Occidental
Janvier 09 : Andy Solimando, responsable Jeunes CSC de la CSC de Charleroi
Janvier 09 : Tony Marzola, responsable PPCA de la CSC de Charleroi
Janvier 09 : Marie Marlier, responsable PPCA de la CSC de Mons-La Louvière

Janvier 09 : Christina Hosszu, permanente diversité à Bruxelles

Collaboration externe :

19/11/09 : Rencontre CSC-FGTB, analyse du prix diversité 2009

Blanche :

16/04/09 : Asbl 143

16/04/09 : SOS dépannage

13/05/09 : CRIBW

07/07/09 : Plain pied Asbl

14/10/09 : Amitié Belgo-arabe

Thomas :

Mai 09 : Annie CORNET - EGID - HEC - Ulg et Alain DELFOSSE - CENECO

Juin 09 : Philippe WARLAND - CRIPEL

Septembre 09 : Jean Michel HEUSKIN - CRIPEL

Martine :

Février 09 : Oudha Bennami, Coach Diversité pour le secteur de la construction.

Mars 09 : Mirec de Charleroi

Avril 09 : AWIPH de Charleroi

Avril 09 : Cric de Charleroi

Avril 09 : Vie Féminine de Mons

Juillet 09 : Vincent Lurquin, Avocat spécialisé sur les sans papiers

Septembre 09 : Natacha Lorez, AWIPH de Charleroi

Octobre 09 : Julien Gras, MOC La Louvière- Mons

Les dossiers :

Dossiers Individuelles :

Février 2009

Namur : Plainte pour discrimination liée à l'origine

Namur : Demande d'information permis de travail

Luxembourg : Demande d'information permis de travail et législation

Luxembourg : divers prolongement de permis de travail

Avril 2009

Luxembourg : Réintégration professionnelle d'une personne ayant un handicap

Liège : Intervention vis-à-vis d'un délégué syndical, Plainte au centre pour l'égalité des chances.

Mai 2009

Namur : Demande d'information Législation Chômage pour discrimination par rapport à la nationalité

Namur : Chômage Temporaire non accordé

Juin 2009

Namur : Prolongation du titre de séjour

Namur : Divers dossier Chômage

Tubize : Dossier de discrimination lié à l'origine et devenu sans papiers

Liège : Service public licenciement lié à l'origine

Juillet 2009

Luxembourg : Licenciement abusif lié à l'origine

Septembre 2009

Namur : Service public discrimination liée à l'origine

Hainaut Occidentale : Apprentie discriminé vis-à-vis de son handicap

Dossier collectif des sans papiers :

Dossier de jurisprudence CSC-FGTB : défense de 10 dossiers de travailleurs sans papiers au tribunal du travail, en collaboration avec le CIRE.

Brasileuro : défense des dossiers de travailleuses sans papiers dans le cadre d'une entreprise titres-services en collaboration avec la centrale de l'alimentation et service.

18/03/09 Manifestation de soutien aux sans papiers à la bourse de Bruxelles

12/06/09 Manifestation de soutien aux sans papiers à Anvers

31/10/09 Table ronde sur les sans papiers dans le cadre de la journée belgo-brésilienne

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

Jeux sur la diversité :

Création en collaboration avec Annie CORNET (EGID – HEC – Ulg) et Alain DELFOSSE (CENECO), d'un jeu de plateau consacré à la gestion de la Diversité en entreprise. Le but est de pouvoir donner un outil aux délégués syndicaux permettant la sensibilisation et la mise en place de projets en entreprise. L'objectif étant de développer une stratégie commune face à l'employeur lors d'un problème lié à la Diversité ou lors de Discrimination.

Affiches :

Une affiche sur la lutte contre le racisme fut développée et diffusée en entreprise pour la journée du 21/03/09 « journée internationale contre le racisme », notre slogan étant « ensemble, c'est évident ».

Nous développons en partenariat avec le service diversité de l'ACV, une affiche pour la journée internationale du migrant le 18/12/09, cette affiche sera diffusée dans les entreprises avec pour but de rappeler qu'avant la notion d'origine, nous sommes avant tout des travailleurs, notre slogan étant « D'ici ou d'ailleurs, nous sommes tous des travailleurs »

Formation :

Au sein de la FEC, nous avons élaboré deux modules de formation, un destiné pour les permanents diversité (ce sujet est abordé au point 1 formation des permanents diversité) et un second à destination des délégués syndicaux (voir le point 4 formation des délégués syndicaux), pour ce faire une réalisation de plusieurs powerpoint ont été effectués par les permanents diversité et la FEC.

Outils d'information :

Une brochure de présentation du service accompagnée de carte de visite (en annexe) a été réalisée ainsi que le développement d'un nouveau logo pour le service.

Cette démarche nous a permis de lancer une nouvelle campagne d'information sur les notions de la diversité et ses enjeux.

4. Organisation de module de sensibilisation et de formation :

Interventions externes :

Certains membres de l'équipe sont intervenus pour sensibiliser, informer ou former en matière de diversité et de lutte contre les discriminations. Ce type d'intervention permet d'impulser de future piste d'action avec ces partenaires.

Formation des délégués syndicaux :

Ce programme de formation est composé de quatre journées en fédération et une journée nationale commune aux fédérations, nous développons un programme commun pour répondre au mieux au attente des délégués syndicaux sur la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité.

Contexte général :

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

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

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

1. la lutte contre les préjudices subis à compétence égale en raison d'*a priori* défavorables, de stéréotypes ou de préjugés - *la lutte contre les discriminations*
2. la compensation des préjudices subis en raison d'un déficit de compétences ou d'un non accès aux codes et normes dominantes - *la lutte contre des inégalités ethno-socio-culturelles*

3. le nécessaire apprentissage de compétences transversales d'adaptation qui s'adresse à tous les publics et à tous les âges pour gérer les défis de la diversité - *l'éducation à la diversité*

Esprit de la formation :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Publics visés :

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

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

Lieux de la formation :

Locaux de la CSC Namur à Bouge.

Locaux de la CSC Luxembourg à Arlon.

Locaux de la CSC Brabant Wallon à Nivelles.

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

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

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

Locaux de la CSC Hainaut Occidental à Tournai.

Objectifs de la formation :

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

Programme par journée :

Vous trouverez en annexe un programme détaillé de la formation destinée aux délégués syndicaux.

Actions :

L'équipe a également participé a diverses actions de terrains dans le but de sensibiliser le public extérieur au syndicat.

Détails du travail accompli en sensibilisation ou en formation:

Interventions externes :

Thomas :

27/10/09 : Les discriminations possibles lors d'un entretien d'embauche -SOS
Dépannage ASBL

Blanche :

01/07/09 : Intervention dans la formation mode d'emploi de VF - Nivelles
03/07/09 : Intervention dans la formation mode d'emploi de VF - Nivelles
20/08/09 : Intervention dans la formation mode d'emploi de VF - Nivelles

Les formations données et prévues :

Thomas :

19/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise - CSC Liège
20/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise - CSC Liège
14/12/09 : Gestion de la Diversité en entreprise - CSC Liège
15/12/09 : Gestion de la Diversité en entreprise - CSC Liège
04/01/10 : Gestion de la Diversité en entreprise - National

Luan :

16/03/09 : Intervention dans la formation générale de la FEC
31/03/09 : Journée commune du Tronc commun FEC Luxembourg
24/04/09 : Journée commune du Tronc commun FEC Namur
12/10/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Namur

19/10/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Luxembourg
20/10/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Namur
26/10/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Luxembourg
27/10/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Namur
10/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Luxembourg
16/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Luxembourg
17/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Namur
04/01/10 : Gestion de la Diversité en entreprise - National

Blanche :

15/09/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Brabant wallon
20/10/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Brabant wallon
17/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Brabant wallon
08/12/09 : Gestion de la Diversité en entreprise-CSC Brabant wallon
04/01/10 : Gestion de la Diversité en entreprise - National

Martine :

27/04/09 : Comité Provinciale des aides-soignantes de la CNE
24/11/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Hainaut Occidental
11/12/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Poste
15/12/09 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Hainaut Occidental
04/01/10 : Gestion de la Diversité en entreprise - National
05/01/10 : Formation FEC de la CSC de Mons-La Louvière
19/01/10 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Hainaut Occidental
02/02/10 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Hainaut Occidental
10/03/10 : Formation FEC de la CSC de Mons-La Louvière
11/03/10 : Formation FEC de la CSC de Mons-La Louvière
23/03/10 : Formation FEC de la CSC de Mons-La Louvière
31/03/10 : Formation FEC de la CSC de Mons-La Louvière
04/05/10 : Gestion de la Diversité en entreprise- CSC Hainaut Occidental
Février 10 : Formation Provinciale sur la gestion de la Diversité en entreprise
Mars 10 : Formation Provinciale sur la gestion de la Diversité en entreprise
Avril 10 : Formation Provinciale sur la gestion de la Diversité en entreprise

Actions :

Blanche :

16/03/09 : Séance d'information sur l'écart salariale en entreprise avec les Femmes CSC.

24/04/09 : Lancement de la campagne « votez solidaire » pour inciter les personnes à voter pour un parti démocratique (contre l'extrême droite)

23-24-25/09/09: Festival du film de Jodoigne : « Vivre debout ! »

13/10/09: Pièce de théâtre « Le train du soleil » sur l'immigration italienne.

Luan :

05/03/09 : Plateforme Jobcoaching à Marche

20/03/09 : Action de sensibilisation à la gare du Nord à Bruxelles (journée de la lutte contre le racisme)

25/03/09 : Plateforme Jobcoaching à Marche

06/05/09 : Plateforme Jobcoaching à Marche

06/10/09 : Tenue d'un stand sur le Travail décent en collaboration avec Oxfam à Bertrix

09/10/09 : Concentration « Travail décent face à la crise » à Bruxelles

MARTINE :

06/03/09 : Table ronde « Discrimination de genre dans les formations proposées par l'ONEm dans le secteur de la construction » avec les Femmes CSC de Mons-la Louvière

09/03/09 : Journée "Mimosas", attirer l'attention sur le salaire et les conditions de travail des femmes

16/03/09 : Ecart salarial Bruxelles Ministère de l'Emploi et du Travail

III. Conclusion

En conclusion, le travail développé par le service diversité en plus ou moins une année, nous permet d'établir qu'un projet d'équipe a vu le jour sur la lutte contre les discriminations en entreprise qui est lui-même devenu le projet des instances de l'organisation soutenu par toutes les centrales professionnelles et les fédérations.

Dès que le plan de communication fut développé en interne et en externe, l'équipe a pu se mettre à travailler sur les dossiers individuels et collectifs ainsi que sur le recrutement des délégués syndicaux pour les formations en gestion de la diversité en entreprise.

Nous avons pu toucher un nombre important de militants ,de délégués, de permanents de notre organisation.

Nous pouvons constater que ce projet touche tous les secteurs professionnels ainsi que tout le territoire wallon.

C'est un réel travail d'équipe qui est à l'origine de ce projet et que la CSC s'engage à poursuivre avec le soutien de la région wallonne.

IV. Perspectives

Les perspectives de novembre 2009 à décembre 2010 seront structurées comme pour ce dossier autour des 4 axes de travail nous liant avec la région wallonne :

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

Le travail de sensibilisation, d'information et de formation sera étendu et renforcé tant à l'interne qu'à l'externe.

Notre travail de récolte des discriminations entamé cette année continuera pour nous permettre d'avoir des éléments juridiques dans le but d'alimenter notre collaboration avec le centre pour l'égalité des chances et nous

envisagerons des perspectives de collaboration avec l'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Pour ce faire nous mettrons en place un système de gestion des plaintes liées aux discriminations.

Nous envisagerons d'étendre la formation proposée aux délégués syndicaux au membre du personnel administratif et permanent de la CSC. De plus nous étofferons la formation pour les délégués syndicaux ainsi que celle des permanents diversité.

Nous coordonnerons les équipes syndicales dans le but de conseiller et de promouvoir la diversité dans les entreprises.

Nous continuerons l'impulsion de projet en entreprise visant à lutter contre les discriminations et profiterons des perspectives du prix diversité 2009 pour continuer la dynamique de développement de ces projets.

Nous réaliserons des brochures : une sur la place du travailleur ayant un handicap dans l'entreprise et une autre sur le racisme en entreprise « comment lutter contre ? »

Nous développerons notre réflexion sur la place de la religion en entreprise, tout en y privilégiant un respect mutuel et en étant accompagné dans notre démarche par le monde universitaire.

Nous axerons un point important sur l'embauche à l'interne de la CSC et nous mettrons un processus de signature de la Charte diversité dans nos organisations, des collaborations avec l'extérieur se développent pour nous permettre d'être le plus représentatif de la société en collaboration avec notre délégation syndicale.

Nous accentuerons notre collaboration avec la FGTB (préparation d'un colloque) et nos collègues du service diversité de l'ACV.