



# Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2023

Le 03/04/2024

---

Avec le soutien de la



## TABLE DES MATIERES

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>A. ACTIVITÉ REALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2023.....</b>	<b>4</b>
<b>1. VOLET FORMATIONS.....</b>	<b>4</b>
<b>FORMATIONS MAJEURES ORGANISÉES EN 2023.....</b>	<b>4</b>
1.1. Journée contre les discriminations au travail.....	4
1.2. Journée <i>La diversité dans les listes élections sociales : je vote POUR !</i> .....	6
1.3. Formation sur l'extrême droite et le racisme.....	7
<b>ENSEMBLE DES FORMATIONS PAR TABLEAUX.....</b>	<b>10</b>
<b>VERS L'EXTERNE</b>	
Animations en Cellules de reconversion et chez Coup de boost.....	10
Sensibilisation/animation en externe.....	10
Intervention ou participation à des formation/activités.....	13
<b>VERS L'INTERNE</b>	
Sensibilisation/animation en interne.....	15
Comités de secteurs professionnels.....	16
Accompagnement des délégués.....	19
Formation Diversité 4-5 jours.....	21
<b>2. VOLET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DISCRIMINATIONS.....</b>	<b>22</b>
<b>3. VOLET OUTILS.....</b>	<b>27</b>
3.1. Report vidéo grossophobie.....	27
3.2. Escape game extrême droite.....	27
3.3. Mise en ligne des fiches Actions positives.....	28
3.4. Report enquête CCT 104.....	29
3.5. Publications sur les réseaux sociaux et articles.....	30
<b>4. VOLET ACTION/CAMPAGNE.....</b>	<b>39</b>
Campagne contre le racisme et les discriminations en entreprises.....	39
<b>5. DIVERS.....</b>	<b>44</b>
<b>B. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES.....</b>	<b>46</b>
Cultru'act - Vidéo avec les TSE.....	46
Liste non exhaustive des collaborations.....	49
<b>C. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ.....</b>	<b>50</b>

## Introduction

Comme chaque année, le service Diversité de la FEC a respecté la triple mission qu'elle assume dans le cadre de la convention du consortium Diversité :

- Informer, sensibiliser et former les délégués syndicaux, permanents, militants et publics extérieurs. Les informer de l'existence de la législation anti-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, des vidéos sur les réseaux sociaux... ;
- Accompagner les délégués en entreprise en matière de gestion de la diversité, en collaboration avec les centrales professionnelles, et recevoir les affiliés dans le service de 1<sup>ère</sup> ligne.

En 2023, nous avons été de nouveau très prolifiques au niveau des formations transrégionales. Une fois n'est pas coutume : nous en avons organisées 2 sur l'année. La première s'est tenue à Liège, en mai, et concernait les matières globales de la discrimination et de la diversité au travail. La deuxième a été organisée à Namur, en octobre, sur l'importance de composer des listes de candidat.e.s qui soient représentatives de la diversité de l'entreprise, dans le cadre des élections sociales.

En parallèle, nous nous sommes lancé le défi de construire une série d'outils concrets sur la thématique de l'extrême droite. Finalement, nous avons imaginé tout un « Escape game extrême droite ». Un dossier à part du rapport annuel sera consultable. Celui-ci constitue le guide complet destiné aux encadrants/formateurs.

Concernant la vidéo sur la grossophobie, ce projet devait sortir fin d'année mais a encore dû être reporté à l'année suivante car les rencontres avec Unia et l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes ont été maintes et maintes fois reportés en raison de maladies des intervenants, puis de départs de ceux-ci vers d'autres horizons professionnels. Nous avons également eu la chance d'enregistrer un 3<sup>ème</sup> témoignage.

La brochure sur la mesure des actions positives a finalement été publiée sur notre site internet et sera imprimée début 2024 en format de fiches A4, destinées à rejoindre l'outil des fiches diversité et de s'y glisser. L'enquête CCT 104 soumise aux délégués sera finalement analysée en avril/mai 2024.

Le 21 mars, nous avons organisé une grande journée de cérémonie des Awards, pour féliciter les délégations qui s'étaient engagées à mettre en place des initiatives concrètes contre le racisme et les discriminations au travail.

Fin d'année, nous avons ouvert une page Facebook. Sur ce point, nous étions loin d'être à l'avant-garde donc il était grand temps de se lancer.

De nouveau, ça a été une année très chargée et celle de 2024 s'appête à l'être tout autant.

## A. ACTIVITÉ RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2023

### 1. VOLET FORMATIONS

#### 1.1. Journée contre les discriminations au travail

Le 24 mai, une formation transrégionale a été organisée sur les questions de la diversité au travail et de la lutte contre les discriminations. Elle s'est tenue à Liège.

Celle-ci a rencontré un vif succès auprès de la centaine de participants présents.



L'après-midi, le travail se faisait en ateliers. Il y en avait 5 au total :

- Comment améliorer la CCT 104 ?
- Comment comprendre l'indice Bradford et limiter son application ?
- Comment réagir face au racisme ?
- Comment favoriser le maintien et la réintégration des travailleurs porteurs de handicap ?
- Comment identifier les inégalités salariales entre femmes et hommes ?

<https://www.facebook.com/reel/213526478203947> Vidéo retraçant la journée en 1 minute.

# JOURNÉE → CONTRE ← • les •

## DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

CSC Liège Boulevard Saucy

24 mai 2023 - 8h30 à 16h

**Inscris-toi ici**

avec l'accord de ton permanent



## 1.2. Journée *La diversité dans les listes élections sociales : je vote POUR !*

Cette journée a été l'occasion de découvrir de nombreux intervenants de qualité, provenant des groupes spécifiques (Femmes, Jeunes, Migrant.e.s) mais aussi des délégations ayant combattu de façon pugnace les discriminations sur leur lieu de travail. Ça a été particulièrement inspirant et revigorant pour la suite. Une journée qui respirait la positivité et les combats communs. Notamment l'intérêt de constituer des listes réellement représentatives de la diversité des profils, pour ensuite proposer un travail collectif qui tienne compte de tous les profils et de ses spécificités.

# ELECTIONS SOCIALES 2024



## La diversité dans les listes pour les Elections Sociales : je vote POUR !

Inscription via [forms](#) pour le 28/09/23 :



Mardi 10 octobre 2023, 08h45 - 16h00  
Arsenal de Namur  
Rue Bruno 11 | 5000 NAMUR



## La diversité dans les listes pour les Elections Sociales : je vote POUR !

### Programme

- 08h45 Accueil
- 09h15 Introduction de la journée + état des lieux résultats ES 2020 au regard de la représentativité - Malika Borbouse, coordinatrice du service Diversité et Gaëlle Demez, responsable nationale des Femmes CSC
- 09h30 Femmes CSC : Présentation de la campagne et témoignages  
Migrants CSC : LS Frais et Ferrero témoignages
- 11h15 Handicap : témoignage  
Convictions religieuses : témoignage
- 12h30 Repas
- 13h30 Discriminations envers les LGBTQIA+
- 14h00 Jeunes CSC : présentation de la campagne jeunes par par Nel Van Slijpe et témoignage
- 14h45 Comment convaincre mes collègues dans mon entreprise? Exercice pratique
- 15h45 Conclusions de la journée - Patricia Biard, directrice de la FEC

### Inscription

Inscription via [forms](#) pour le 28/09/23 :



### Question

[faustine.grevesse@acv-csc.be](mailto:faustine.grevesse@acv-csc.be)  
+32.2.244.32.24



### 1.3. Formation sur l'extrême droite et le racisme

Dans le cadre des formations en Tronc commun organisées pour l'ensemble des délégués de toutes les fédérations francophones, dont les thématiques imposées étaient la transition écologique juste et la lutte contre l'extrême droite, nous avons été sollicités par la fédération du Hainaut occidental pour piloter celle contre l'extrême droite.

Il y avait 140 participants et de grandes salles permettant de les dispatcher en ateliers. Au vu du sujet crucial de ce tronc commun, à savoir notre démocratie mise à mal par des politiques d'extrême droite qui gagnent du terrain, nous voulions frapper fort et marquer les esprits. L'idée d'un Escape game a germé. Cela permettrait de les immerger dans une ambiance très particulière, malaisantes et stressante. Mais par-là, nous pourrions les amener à « se prendre au jeu » et donc à réellement se sentir impliqués.

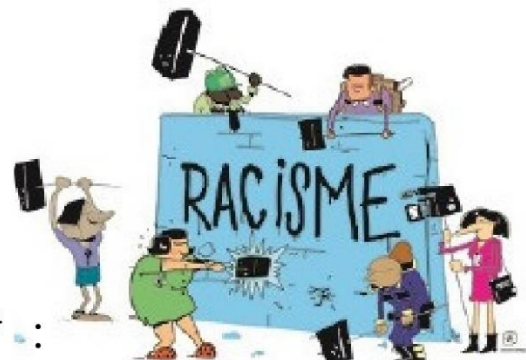
En effet, les organisateurs de ces formations annuelles se sont dit agréablement surpris que les délégués soient restés jusqu'à la fin de la journée. Habituellement, une partie d'entre eux s'éclipsent en moitié d'après-midi, mais là ils sont restés jusqu'aux conclusions. Les évaluations ont été par la suite particulièrement positives.



## L'EXTRÊME DROITE, BIEN LA COMPRENDRE POUR MIEUX LA COMBATTRE

LE 5 JUIN 2023

AU PROGRAMME\* :



8h30 : Accueil

9h : Lancement de la journée

9h30 - 10h30 : Atelier de découverte  
sur l'extrême droite

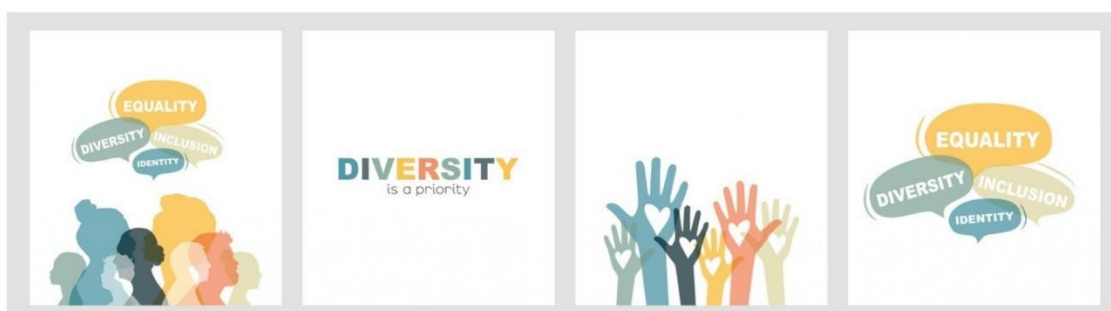
11h - 12h : Extrême droite dans le  
temps 12h-13h : Repas

13h15 - 14h15 : Dans la valise des  
migrant.e.s

14h45-15h45 : Outils pratiques

16h - 16h30 : Le mot de la fin

16h30 : Verre de l'amitié



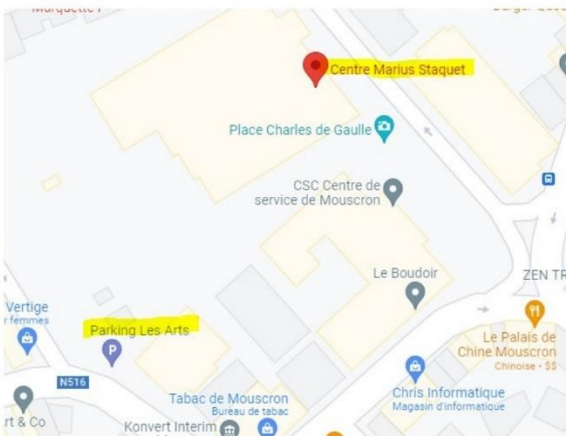
- Tu passeras forcément par tous les ateliers, mais peut-être pas dans cet ordre là



# TRONC DE FORMATION COMMUN

## L'EXTRÊME DROITE, BIEN LA COMPRENDRE POUR MIEUX LA COMBATTRE

Le 5 juin prochain se déroulera la dernière journée de formation de l'année 2022-2023. Dans ce cadre, nous t'invitons au centre Marius Staquet au 10 Place Charles de Gaulle 7700 Mouscron



Pas de panique, un parking gratuit se trouve juste à côté du centre culturel

Parking "Les Arts"  
Rue du Bois de Boulogne,  
7700 Mouscron

N'oublie pas que cette journée de formation fait partie du programme de formation que tu suis dans le cadre du congé-éducation payé. Toute absence doit être valablement justifiée auprès de Dorothee Peeters: [dorothee.peeters@acv-csc.be](mailto:dorothee.peeters@acv-csc.be) ou 069/88.07.32

A très bientôt!

Kara Delrue  
Responsable FEC  
0473/53.42.71

## VERS L'EXTERNE

### Animations en Cellules de reconversion et chez Coup de boost

Les animations en cellules de reconversion se poursuivent, dans le respect de répartition équilibrée entre la CLCD et la Cellule diversité. Idem pour les séances « Coup de boost », destinées aux jeunes âgés entre 18 et 29 ans. Dans ce cadre, nous avons chaque fois proposé des journées de formations complètes de 9h à 16h. En matinée, nous travaillons sur les stéréotypes, les discriminations à l'embauche, le racisme à l'embauche et au travail. Et l'après-midi, nous faisons l'escape game extrême droite.

Date	Entreprise(s)	Ville	Participants
12/01/2023	Ensival Moret	Verviers	6
22/02/2023	TNT : Malika 2 groupes + Catherine 2 groupes donc 4 groupes au total	Liège	67
19/09/2023	Makro matin	Liège	6
21/09/2023	Makro matin et après-midi	Liège	22
20/11/2023	Matin et après-midi	Chatelineau	28
			129

Date	Coup de Boost - animation	Ville	Participants
13/07/23	Toute la journée - Discriminations à l'embauche, racisme et extrême droite	Arlon	12
28/11/23	Toute la journée - Discriminations à l'embauche, racisme et extrême droite	Arlon	16
			28

### Sensibilisation/animation en externe

Présentation du module « Discriminations à l'embauche » ou toute autre sensibilisation/animation sur les préjugés et stéréotypes réfugiés/migrants, sans-emploi,... en externe.

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
16/01/2023	Présentation de la cellule diversité et de la plateforme 2103 à l'échevine de l'enseignement et à son service	Charleroi	7
31/01/2023	Animation Cultur'act sur les stéréotypes sur les chômeurs	Fedasil Marcinelle	9
02/03/2023	Animation Cultur'act sur les stéréotypes sur les chômeurs	Reso ASBL	8

09/03/23	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation à la citoyenneté	MOC Rue du Palais 25, 4800 Verviers	13
13/03/23	Animations discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes Louvain La Neuve	12
03/04/23	Formation des formateurs en inter mouvement CIEP sur l'extrême droite et sa triple domination	CSC Namur Place L'Ilon	18
03/04/23	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	Reso Pont Léopold 4, 4800 Verviers	6
07/04/23	Salon Métiers en tout genre – à destination de jeunes en dernière année du secondaire – sensibilisation aux discriminations au travail via un jeu de rôle + vidéo diversité	Organisé par la Province de Namur, À la Mado  Rue de l'armée Grouchy, 20B – 5000 Namur	75
15/06/23	Animation dans le cadre la journée de clôture du projet européen Cultur'act - Animation d'un atelier sur la thématique « Comment l'humour peut être efficace pour faire passer des messages ? »	Charleroi – Auberge de jeunesse	13
22/08/23	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	ASBL F41 Rue du Pommier 25 bte 7, 4000 Liège	14
20/09/23	Intervention Reso asbl législation anti-discriminations et pour la diversité	MONS rue des soeurs noires Atelier de la fucam	11
11/05/23	Formation sur les discriminations à l'embauche et le racisme au travail, en parcours citoyenneté	CSC Tournai	9
06/10/2023	Salon Métiers en tout genre – à destination de jeunes en dernière année du secondaire – sensibilisation aux discriminations au travail via un jeu de rôle + vidéo diversité	Organisé par la Province de Namur, À la Mado	90

		Rue de l'armée Grouchy, 20B – 5000 Namur	
03/11/23	Formation sur les discriminations à l'embauche et le racisme au travail, en parcours citoyenneté	CSC Tournai	12
16/11/23	Animation sur le racisme et les préjugés auprès de 2 groupes : classes de primaires en matinée et classes de secondaires l'après-midi – Suite au visionnage du film sur l'immigration italienne "Interdit aux chiens et aux italiens"	Atrium 57 centre culturel de Gembloux	300
28/11/23	Animation discriminations à l'embauche	Collectif des Femmes Louvain La Neuve	11
29/11/23	Animation discriminations à l'embauche (Matin)	AID Tubize	13
29/11/23	Animation discriminations à l'embauche (Après-midi)	Collectif des Femmes Louvain La Neuve	9
30/11/23	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	Verviers	9
06/12/23	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation à la citoyenneté	Namur Place L'Ilon	8
11/12/23	Formation sur le racisme au travail pour des travailleurs des services publics (port du voile, etc.) dans le cadre de la formation Wapi du CIEP Tournai	Tournai	7
			654

## Intervention ou participation à des formation/activités

Celles-ci sont organisées par des partenaires internes ou externes (formations, activités, actions, colloques) et soit nous y participions, soit nous y intervenions.

Participation ou intervention	Contenu de la formation Organisé par ...	Date	Lieu
Participation	Colloque sur les 5 big fights menées par l'échevine à l'égalité des chances	14/02/23	Charleroi
Participation	Créer une vidéo avec un smartphone ou une tablette par Joan Roels de l'agence de production multimédias <i>We Tell Stories</i>	14/03/23	CSC de Bouge
Participation	Ciné-débat du Caméo Namur, séance organisée par le CAI Namur	16/03/2023	Caméo Namur
Participation et intervention	Marche contre le racisme à Liège avec différents organismes partenaires et prise de parole devant plusieurs centaines de manifestants et militants	19/03/23	Liège
Intervention	Prise de parole dans le cadre de la journée de clôture finale d'un projet européen de lutte contre l'islamophobie "Muslim Voices For Diversity Dialogue" intitulé Magic (intervention dans le pannel " The role and implication of civil society in shaping media's narratives")	20/03/23	Parlement européen à Bruxelles
Participation/Intervention	Participation et interview lors de la conférence presse dédiées aux big fight	20/03/23	Charleroi
Intervention	Journée portes ouvertes à la CSC d'Arlon Luxembourg à destination d'un large public et d'écoles	14/04/23	CSC Arlon
Participation	Commémoration à Breendonk organisé par la coalition 8 mai	7/05/23	Breendonk
Organisation	Organisation de la 1 <sup>ère</sup> commémoration antifasciste de Charleroi	8/05/23	Charleroi
Participation	Formation Les bases du Genre, organisée par la Province de Namur	22 et 23/05/2023	Province de Namur

Participation	Formation sur les droits des migrants par la responsable nationale des Migrants CSC	26/05/23	CSC Arlon
Participation	Formation Genre et masculinités	01/06/2023	Province de Namur
Intervention	Prise de parole au bois du cazier sur la catastrophe et le lien avec la diversité et le risque de la montée de l'extrême droite	07/08/23	Marcinelle (Charleroi)
Participation	5 journées de formation pour les formateurs, donnée par Colearn, enseignant de nombreuses techniques pour devenir d'excellents formateurs	21/08/23 - 24/08/23 20/10/23	Perron de l'Illon Namur
Intervention	Oratrice lors d'un débat dédié à la lutte contre le fascisme en Belgique et en Europe	09/09/23	Manifiesta
Participation	Formation Fake News et analyse des mécanismes psychosociaux par l'ASBL Microbus	26/09/23	CSC de Bouge
Participation	Blocage rassemblement extrême droite « Chez nous »	01/10/23	Fleurus
Participation	Formation Réaliser un Podcast par Joan Roels de l'agence de production multimédias <i>We Tell Stories</i>	16/10/23	CSC de Bouge
Participation	Formation sur le Capitalisme – par le CIEP et la FEC	19/10/23 08/10/23 01/12/23	Perron de L'Illon Namur
Participation	Lutte contre les violences faites aux femmes	17/11/2023	Arsenal Namur
Participation	Manifestation contre les violences faites aux femmes	26/11/2023	Bruxelles
Participation	GT Migration avec le MOC Liège	27/11/2023	MOC Liège
Participation	Journée égalité de genre	30/11/2023	Aéropolis Bruxelles
Participation	Réunion avec collective et ardente visite des lieux pour le 8 mars	11/12/2023	B3 Liège
Participation	Formation pour les permanents organisé par l'équipe mouvement sur "Mieux outiller les permanents à l'action collective"	15/12/23	CSC de Bouge

## VERS L'INTERNE

### Sensibilisation/animation en interne

Vers les permanents, délégués et militants CSC dans la déconstruction des préjugés et stéréotypes (animation sur le racisme, les réfugiés/migrants, les LGBT, le genre, valises migrants, argumentaire migrants, Travailleurs sans emploi,...)

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
23/01/23	Présentation de la campagne 2103 au CPH de METEA	Charleroi	50
26/01/23	Comité régional intersectoriel TRANSCOM	CSC Bouge Chaussée de Louvain , 510 à Bouge	17
06/02/23	Présentation de la campagne 2103 au CRI services publics	Charleroi	20
25/02/23	Animation fiches diversités délégués Action CNE	Domaine de la Louve Saint Vaast	7
08/03/23	Animation avec les Femmes CSC de Liège d'un « ring » pour combattre les inégalités entre les hommes et les femmes	CSC de Liège	32
15/03/23	Formation sur l'extrême droite et les outils diversité au personnel de l'organisation syndicale	Charleroi	35
21/03/23	Intervention au conseil fédéral interprofessionnel dans le cadre de la journée internationale de lutte contre le racisme	Charleroi	45
21/03/23	Organisation du festival de la diversité	Charleroi	500
21/03/23	Organisation de la journée de sensibilisation pour la double campagne « Osez Réagir face au racisme » et “Contre le racisme au travail, donnez la 1ère impulsion !”	Bruxelles	120
20/04/23	Comité intersectoriel METEA	CSC Bouge	43
25/05/23	Animation fiches diversité comité syndical Materne	CSC Bouge	9
28/09/23	Présentation de l'escape game extrême droite et de la campagne contre le racisme réalisée au coeur des entreprises, impliquant les délégations et parfois les directions devant les militants, délégués et permanents de la CSC dans le cadre du Congrès régional wallon de rentrée (Malika Borbouse). + victoire syndicale de	Cité Miroir à Liège	350

	la Coalition antifasciste de Charleroi (Sabrina Boukarfa)		
22/11/23	Animation de l'escape game Extrême droite pour le personnel de la confédération (en français et en néerlandais)	Bruxelles	85
28/11/23	Séance collective sur la discrimination et le racisme	Arlon	12
			1.325

**Formation Diversité en comités de secteurs professionnels** et formation FEC dans l'exercice des mandats CE, CPPT, DS

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
10/01/2023	Présentation des inégalités de genre et écart salarial en formation CE et Double mandat	CSC Bouge	18
17/01/23	Présentation des fiches diversité + rappel des principes de non-discrimination CE /FEC	CSC Mons La Louvière	22
23/01/23	Présentation de la campagne 2103 en groupe CE3 FEC	Charleroi	20
24/01/23	Présentation de la campagne 2103 en groupe DS4 FEC	Charleroi	20
24/01/23	Présentation de la campagne 2103 en groupe CPPT 1 FEC	Charleroi	20
25/01/23	Présentation de la législation anti-discriminations et focus des discriminations sur base de l'âge via la CCT 104  Délégués de chez Metea (tous secteurs confondus : textiles, aérospatiales,..)	CSC Verviers	11
26/01/23	Présentation de la législation anti-discriminations et focus des discriminations sur base de l'âge via la CCT 104  Délégués de chez Metea (tous secteurs confondus : textiles, aérospatiales,..)	CSC Verviers	15
06/02/23	Présentation de la législation anti-discriminations, du rôle du permanent diversité et de la campagne diversité	CSC Liège	42



	Délégués de la CNE (secteur pour les services des aides familiales et seniors)		
30/01/23	Présentation de la campagne 2103 en groupe CPPT 2 FEC	Charleroi	20
06/02/23	Présentation de la campagne 2103 en groupe CPPT 3 FEC	Charleroi	20
07/03/23	Formation des délégués d'Arlon (CPPT – groupe 1) sur les discriminations, la diversité, le racisme	CSC Arlon Luxembourg	11
08/03/23	Formation des délégués d'Arlon (CPPT – groupe 2) sur les discriminations, la diversité, le racisme	CSC Arlon Luxembourg	15
15/03/23	Formation des délégués chevronnés d'Arlon sur les discriminations, la diversité, le racisme	CSC Arlon Luxembourg	13
16/03/23	Formation des délégués (CE) d'Arlon sur les discriminations, la diversité, le racisme	CSC Arlon Luxembourg	10
16/03/23	Formation sur l'extrême droite et les outils diversité en groupe CPPT	Charleroi	20
22/03/23	Formation des délégués des Entreprises de travail adapté de la centrale BIE, sur les discriminations, la diversité, le racisme et les discriminations envers les personnes porteuses d'un handicap	Vayamundo Houffalize	14
24/03/23	Formation des délégués (DS) d'Arlon sur les discriminations, la diversité, le racisme	CSC Arlon Luxembourg	19
27/03/23	Formation sur l'extrême droite et les outils diversité en groupe CE	Charleroi	20
13/04/23	Formation sur l'extrême droite et les outils diversité dans le cadre du CEP	Charleroi	9
18/04/23	Présentation de la législation anti-discriminations, du rôle du permanent diversité, de la campagne diversité et invitation à participer à la journée du 24 mai  Délégués de la CNE (secteur des hôpitaux et soins de santé)	CSC Verviers	28
18/04/23	Présentation de la législation anti-discriminations, du rôle du permanent diversité, de la campagne diversité et invitation à participer à la journée du 24 mai	La Bergerie, rue des cailloux 83 Liège	22

	Délégués de chez Metea (tous secteurs confondus : métal, garage,.)		
19/04/23	Présentation de la législation anti-discriminations, du rôle du permanent diversité, de la campagne diversité et invitation à participer à la journée du 24 mai  Délégués des services publics (tous les secteurs confondus : tec, armée, justice)	CSC Liège	7
26/04/23	Formation des délégués des Entreprises de travail adapté de la centrale BIE, sur les discriminations, la diversité, le racisme et les discriminations envers les personnes porteuses d'un handicap	Vayamundo Houffalize	17
28/04/23	Formation des délégués sur la question de l'extrême droite (Tous mandats confondus)	CSC Courtrai	25
17/05/23	Formation des délégués d'Arlon sur les discriminations, la diversité, le racisme et l'extrême droite	CSC Arlon Luxembourg	24
23/05/23	Conclusions de la journée de formation Tronc commun à destination des délégués de Mons La Louvière	FUCAM Mons	150
24/05/23	Journée de formation pour présenter la législation anti-discriminations et les différents moyens que peuvent actionner les délégués pour lutter contre ces discriminations  Délégués issus de tous secteurs (services publics, transports, metea,...)	CSC de Liège	114
24/05/23 25/05/23	Formation des délégués des Entreprises de travail adapté de la centrale BIE, sur les discriminations, la diversité, le racisme et les discriminations envers les personnes porteuses d'un handicap	Vayamundo Houffalize	14
02/06/23	Formation-animation sur le racisme et l'extrême droite vers des délégués d'Alimentation & Services	Bruxelles	16
05/06/23	Escape Game Extrême Droite toute la matinée, dans le cadre de la formation Tronc commun des délégués du Hainaut occidental	CSC Tournai	140

06/06/23	Présentation de la législation anti-discriminations et focus des discriminations sur base de l'état de santé via l'indice Bradford  Délégués CNE du secteur du commerce non alimentaire	CSC de Liège	39
07/06/23 08/06/23	Formation des délégués des Entreprises de travail adapté de la centrale BIE, sur les discriminations, la diversité, le racisme et les discriminations envers les personnes porteuses d'un handicap	Vayamundo Houffalize	19
14/06/23	Formation des délégués chevronnés d'Arlon sur les discriminations, la diversité, le racisme et l'extrême droite	CSC Arlon Luxembourg	13
29/09/23	Présentation de la campagne contre le racisme, de la législation anti-discrimination, des fiches Diversité et de tous les outils réalisés par Diversité à un Comité des services publics de Liège	CSC de Liège	17
17/10/23	Présentation de la campagne contre le racisme, de la législation anti-discrimination, des fiches Diversité et de tous les outils réalisés par Diversité à un Comité de la CNE (Commission paritaire 200) de Nivelles	CSC Nivelles	27
09/11/23	Formation-animation d'une matinée sur l'extrême droite pour les délégués des services publics de Mons La Louvière	CSC Mons	18
			1.029

### Accompagnement des délégués en entreprise

Ce tableau reprend les accompagnements des délégués en entreprise, qu'il s'agisse de réunions avec l'équipe syndicale concernant la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise, la gestion de propos racistes en entreprise, la mise en place d'un plan d'action, la préparation et participation au CPPT de l'entreprise et le suivi, etc.

Centrale CSC	Lieu	Date	Objet	Nbre de participants
Alimentation et services (AVIETA)	Liège	11/01/23	Rencontre avec le permanent + délégués pour préparer les actions à venir (sondage urnes, diffusion de la vidéo et affiches, participation à la journée du 21 mars..)	4

CSC CNE	Attert	17/01/23	Présentation de la campagne racisme en réunion avec la délégation et la direction de la maison de repos à Attert <i>Résidence des Ardennes</i>	11
Alimentation et services (EDEL)	Liège	20/01/23	Rencontre avec les délégués pour préparer les actions à venir (sondage boîte aux lettres, diffusion de la vidéo et affiches, participation à la journée du 21 mars..)	4
CSC A&S	Libramont	27/01/23	Réunion LS Frais avec la délégation pour préparer une enquête à soumettre aux travailleurs.euses de l'entreprise sous l'angle de la discrimination et de la diversité	5
CNE ou centrale nationale des employés (CFRW = centre familiale de la région wallonne)	Liège	06/02/23	Rencontre avec le permanent + une déléguée pour la mise en place d'un plan diversité au sein de sa structure	3
CSC A&S	Houffalize	28/02/23	Formation à destination de la moitié du personnel concernant le racisme	21
Alimentation et services (EDEL)	Grâce-Hollogne	08/03/23	Rencontre sur site pour apporter différents documents + affiches et préparer la suite de la campagne	2
CNE (Aldi)	Bouge	29/03/2023	Finalisation travail sur introduction clause diversité dans RT	3
Alimentation et services (EDEL)	Liège	25/04/23	Rencontre avec les délégués pour faire le bilan du sondage, préparer leur intervention pour le 24 mai et les actions à venir (avis d'unia)	3

Alimentation et services (AVIETA)	En distanciel (teams)	02/05/23	Rencontre avec le délégué pour faire le bilan du sondage, préparer l'intervention pour le 24 mai et les actions à venir (mise en place CCT 104)	2
CNE ou centrale nationale employés Interseniors	Namur	24/08/23	Rencontre avec le permanent + une déléguée pour la mise en place d'un plan diversité au sein de sa structure	3
Transports	CSC Bouge	10/11/23	Rencontre avec les délégués des TEC Namur - Comité NOF – Concernant le racisme et l'islamophobie (et homophobie) Agressivité de la clientèle et pressions des contrôleurs - position floue et arbitraire concernant l'uniforme.	17
CNE (Dave saint martin)	CSC Bouge	21/11/2023	Rencontre avec un délégué pour discuter de situations problématiques de discrimination en entreprise.	2
CNE	La Roche-en-Ardenne	05/12/23	Rencontre avec la directrice et la délégation pour décider du suivi à apporter à l'enquête, révélatrice de problématiques auxquelles il faut apporter des réponses	4
CNE (UNamur)	Namur	12/12/2023	Travail d'argumentation et de rédaction d'une clause diversité dans RT et choix d'un plan d'action pour travailler cela en entreprise.	3
				87

### Formation Diversité 4-5 jours

Date	Contenu de la journée	Lieu	Nbre de participants
24/05/23	Formation Diversité pour les permanents et délégués	CSC Liège	105
10/10/23	Formation à destination des délégués et permanents « La diversité dans les listes pour les élections sociales : je vote Pour ! »	Arsenal Namur	85

## 2. VOLET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DISCRIMINATIONS

### Signalements/plaintes discriminations

Centrale CSC	Lieu	Date	Critère concerné <b>Détails sur la prise en charge et les personnes concernées + FINALITE</b>
CSC Mons	Erquelines	09/01/23	<b>Age, état de santé et origine.</b>  Refus d'accès à une formation de chauffagiste.  Il a finalement eu accès à la formation le 09/01/23 suite à notre interpellation.
CNE	Liège	19/01/2023	<b>État de santé</b>  Monsieur a été refusé à une formation de brancardier car il n'était pas vacciné contre le COVID. Suggestion à Monsieur d'enregistrer la conversation. Dans l'enregistrement, l'organisme de formation reconnaît son erreur mais n'accepte pas Monsieur sur base d'autres critères (cette fois-ci justifiés)
Services publics	Arlon	23/01/2023	<b>Convictions religieuses</b> Une dame était menacée de licenciement car elle a mis son voile dans les transports en communs (Bus). Rencontre avec les délégué.e.s et apaisement autour de cette dame qui ramassait la colère et les sentiments d'injustices des autres travailleurs.euses.
CNE	Verviers	09/02/2023	<b>Convictions religieuses</b>  Madame est arménienne et catholique, elle a eu déjà plusieurs conversations/remarques des bénéficiaires et de collègues sur le fait qu'elle n'était pas musulmane. Rencontre avec Madame et intervention de la CSC auprès du CA de l'employeur qui va mettre en place des mesures.
CNE	Malmedy	17/02/2023	<b>Handicap</b>  Madame travaille dans une maison de repos où elle se fait harceler par le personnel de buanderie, notamment compte tenu de son handicap (insultes

			et menaces). Suggestion à Madame de faire d'abord intervenir la médecine du travail en déposant une plainte officielle, ce qui nous permettra d'intervenir si pas de solutions.
CNE	Fléron	03/03/2023	<p><b>Sexe</b></p> <p>Madame quitte son emploi pour entrer dans un nouveau. Un mois avant son entrée en service, Madame annonce verbalement à sa nouvelle employeuse qu'elle est enceinte et la directrice lui répond que cela va la mettre dans l'embarras pour trouver une remplaçante. Après quelques altercations sur d'autres sujets, la directrice envoie un mail lui mentionnant qu'elle souhaite mettre fin à la collaboration et que la confiance est rompue. Madame suspecte qu'elle s'est fait licenciée parce qu'elle est enceinte. Malheureusement, on n'a pas pu aller plus loin par manque de preuves.</p>
BIE	Saint Georges sur Meuse	20/03/2023	<p><b>Couleur de peau, nationalité, origine ethnique</b></p> <p>Propos racistes d'un chef d'équipe (il s'adresse aux collègues en les traitant de bougnoule). Prise de contact avec le délégué qui a pu obtenir qu'après le blâme, le travailleur concerné soit mis à la porte si cela devait se reproduire.</p>
CNE	Liège	17/04/2023	<p><b>État de santé</b></p> <p>Après avoir travaillé un mois dans une boucherie, Monsieur remet un certificat médical de deux semaines. Il reçoit un message de son chef boucherie qui lui reproche « qu'à cause de lui, il a dû annuler son week-end pour le remplacer, que c'est un fainéant etc. » 2 jours plus tard, Monsieur reçoit son C4. Suffisamment de preuves ici pour qu'on réclame 6 mois d'indemnités pour licenciement discriminatoire. Dossier transmis à la centrale puis au service juridique.</p>

CNE	Liège	01/06/2023	<p><b>Couleur de peau, nationalité, origine ethnique</b></p> <p>Madame est victime d'un racisme structurel au sein de sa maison de repos (elle reste cantonné aux postes de subalternes, pas de possibilités de formations ni d'évolution). Elle est prête à témoigner de son vécu pour sensibiliser mais ne souhaite pas entamer d'autres démarches auprès de son employeur (+ difficile à prouver).</p>
CNE	Hainaut occidental	12/06/2023	<p><b>Genre</b></p> <p>Femme enceinte licenciée suite à des propos sur sa grossesse. Contact pris avec l'IEHF et le dossier suit son cours.</p>
BIE	Liège	13/06/2023	<p><b>Genre</b></p> <p>Madame a eu un CDD (avant intérim) dans une entreprise de construction. Elle a postulé à un poste en interne qui correspond parfaitement à ses compétences mais malgré ses rappels, son employeur n'a pas donné suite. La RH lui a dit verbalement qu'il n'allait pas renouveler son contrat avec une femme enceinte. Suggestion à Madame de faire enregistrer la conversation mais Madame ne souhaite pas anéantir ses chances d'être à nouveau engagée par son employeur à la fin de sa grossesse.</p>
Transcom	Jambes	24/06/2023	<p><b>Racisme</b></p> <p>Madame a été victime de propos agressifs et menaçants. Elle était en interim et n'a pas poursuivi la collaboration compte tenu du contexte. Elle a signalé la situation à l'agence d'interim qui n'a rien fait. Madame n'a pas entendu de propos proprement raciste mais a dit qu'elle pensait que de tels propos n'auraient pas été tenu avec des blancs. Madame a pu déposer son ressenti mais ne souhaite pas aller plus loin.</p>
Metea	Liège	04/07/2023	<p><b>Genre</b></p> <p>Madame a suivi une formation en soudeuse mais on lui a refusé de la</p>



			<p>poursuivre car « elle n'est pas capable physiquement car à l'inverse des autres filles, elle n'est pas garçon manqué – il s'agit d'un métier d'hommes etc. » Suggestion à Madame de téléphoner afin de faire un enregistrement. Suite à cet enregistrement, la recruteuse était plus nuancée que son collègue en invoquant le fait que c'était aussi liée à ses compétences. Elle lui a suggéré que si elle le voulait « vraiment vraiment », elle pourrait faire une exception. Madame a finalement refusé la formation étant démotivée. Pas de possibilité d'introduire un dossier pour discrimination mais interpellation du CA de l'organisme de formation sur leurs pratiques.</p>
CSC SP	Charleroi (géré via Namur où contact a été pris par l'affiliée et en l'absence de la personne responsable à Charleroi)	11/07/2023	<p><b>Genre</b></p> <p>Madame est en transition et souhaite avoir accès aux sanitaires pour les femmes.</p> <p>Après intervention du permanent, et suite à la déclaration du changement de genre à la commune, le TEC Charleroi donne accès aux sanitaires des femmes à notre affiliée.</p>
CSC Enseignement	Gembloux	11/07/2023	<p><b>Convictions religieuses</b></p> <p>Refus de l'école (dépendant de WBE – établissement sur Charleroi) du port de voile pour l'affiliée qui donne des cours de religion islamique, ce malgré la législation (et jurisprudence).</p> <p>L'affiliée a finalement laissé tomber suite à des problèmes de santé. Mais reprendra contact quand elle ira mieux.</p>
CSC Services publics	Charleroi	08/08/2023	<p><b>Etat de santé</b></p> <p>Absences répétées qui nuiraient au bon fonctionnement du service. Prise de contact avec l'affilié et prise en charge par la centrale Services publics.</p>
Transcom	Welkenraedt	24/08/2023	<p><b>Etat de santé</b></p> <p>Monsieur qui travaille dans les transports a été licencié car son absentéisme dépassait le seuil fixé par l'indice Bradford. Interpellation du</p>

			permanent CSC qui est parvenu à trouver un accord financier qui convient au travailleur.
A&S	Charleroi	31/08/2023	<b>Harcèlement raciste</b> Pas de réponse de l'affilié après plusieurs appels. Dossier laissé en suspens.
Csc Mons	Mons	06/12/23	Discrimination sur base de <b>l'origine</b> par l'office des étrangers. Attente de conversion du permis de conduire (Maroc-belgique) dans le but de renouveler le titre de séjour, après notre rencontre il s'est affilié. Puis j'ai envoyé un mail pour expliquer la cause qui a été la lenteur des procédures administratives pour les étrangers. Monsieur a obtenu son titre de séjour le 30 janvier 2024.
Enseignement promotion sociale	Tournai	11/12/2023	<b>Fortune</b> Refus d'une stagiaire en titres services car elle n'a pas de véhicule. Dans le cadre du projet Coup de Boost, une jeune a entamé une formation en tant qu'aide familiale. Elle a réussi les examens et peut effectuer les stages. Sauf, que l'école lui met un stop car elle n'a pas de permis. Unia a été contacté et le dossier suit son cours.

## 20 SIGNALEMENTS AU TOTAL

### 6 RACISME (AU SENS LARGE – 5 CRITÈRES POSSIBLES)

### 5 ÉTAT DE SANTÉ

### 4 GENRE

### 3 CONVICTIONS RELIGIEUSES

### 1 HANDICAP

### PARFOIS, IL S'AGIT DE DISCRIMINATIONS MULTIPLES

## 2. VOLET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DISCRIMINATIONS

### 3. VOLET OUTILS & PUBLICATIONS

#### 3.1. Report grossophobie

Ce projet devait sortir fin d'année mais a encore dû être reporté à l'année suivante car les rencontres avec Unia et l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes ont été maintes et maintes fois reportés en raison de maladies des intervenants, puis de départs de ceux-ci vers d'autres horizons professionnels. Le monteur est ensuite tombé malade. Bref, nous n'avons pas eu d'autre choix. Mais le point positif, c'est que nous avons eu la chance d'enregistrer un 3<sup>ème</sup> témoignage et qu'ils sont de qualité.

#### 3.2. Escape game extrême droite

À part du présent rapport, un petit syllabus reprend dans les détails le contenu de l'Escape game. Ci-dessous, vous trouverez un résumé de son contenu.

Tout est modulable en fonction du temps dont dispose le formateur ou la formatrice : une heure, deux heures, une demi-journée ou une journée entière.

Il y a au total 5 « épreuves » qui n'ont aucun lien entre elles, mais sont bien sûr complémentaires. Chacune se produit dans une pièce que l'on renomme des « Districts ».

- Les **valises des migrants**. Cet outil créé en 2018 est très marquant et réveille les émotions et l'empathie car ça plonge les participants dans les lettres poignantes de migrant.e.s. Il y a des objets symboliques qui accompagnent les lettres. L'objectif consiste à sensibiliser de façon humaine au fait que les migrants ou les étrangers vivent des épreuves très difficiles. Ensuite, il est possible de compléter cette expérience avec l'argumentaire pour déconstruire les propos trop souvent entendus et totalement faux à propos des migrants, réfugiés et sans-papiers.
- **19 objets** en lien avec une étude sur l'impact de l'extrême droite sur les lieux de travail, réalisée au niveau de l'Etui. Cela concerne 6 syndicats provenant de 6 pays, dont la CSC. Les objets sont à réassocier correctement avec des languettes de textes. Ce District permet de faire prendre conscience, tout en symbolisme, des attaques, manipulations et mensonges de l'extrême droite et de l'importance des initiatives syndicales.
- Un **discours** prononcé sur l'extrême-droite devant les délégués de Mons La Louvière dans le cadre de la clôture d'une formation « tronc commun ». Ils étaient 200 et venaient d'assister à une journée de formation en auditoire avec des prises de parole en ex cathedra, sans ateliers. Histoire qu'ils écoutent le discours et restent attentifs aux propos, un support PPT avec des visuels très simples et parlants accompagnait le discours. Dans l'épreuve, les participants doivent découvrir le discours et réassocier les différentes parties avec les bons visuels. Ce District enfonce le clou de la conscientisation, mais rebooste également ! Là, il était question de féliciter les délégués pour leur travail de terrain essentiel !
- Deux **reportages télévisés sur le Vlaams Belang**, concentrés en une vidéo de 35 min : Un datant de 2006 par Canal+ et un autre datant de 2020 par Investigation (RTBF). Ensuite, il y a des mots croisés à compléter en un temps restreint. L'objectif ici est

de faire comprendre que l'heure est grave et de mettre en lumière les liens évidents entre le Vlaams Belang et le nazisme, malgré leur soi-disant « programme social ».

- **Profils impactés / « futurologie »**, ce sont 6 profils qu'on découvre d'abord en mai 2024 et ensuite en janvier 2025. Entre ces 2 périodes, l'extrême droite est arrivée au pouvoir et a impacté les réalités de nos 6 profils (femme, homosexuel, présumé musulman, etc.). Mais heureusement, « on a une machine à remonter le temps ». On peut retourner au 1<sup>er</sup> semestre 2024 et changer le cours de choses. L'objectif de cette épreuve est de comprendre l'impact concret de l'extrême droite dans nos vies et se préparer à répondre aux propos haineux et simplistes des gens de notre entourage, pour les encourager à voter et à surtout à voter pour un parti démocratique. Mais pour marquer les esprits, il faut se préparer et collectivement décider de ce que nous devons mettre en place pour enrayer ce phénomène.

L'outil Escape game a immédiatement été apprécié et a marqué les esprits par son côté magistral, impressionnant et expérimental. Chaque fois qu'il est utilisé par un groupe, plusieurs personnes reprennent contact et organisent de nouvelles sessions. Pour le coup, nous sommes clairement victimes de notre succès. Mais vu l'enjeu, nous nous assurons d'utiliser l'outil au maximum et nous le perfectionnons toujours davantage pour qu'il soit le plus percutant possible et accessible à un large public. Nous sommes invités en interne, en interne élargi, mais aussi par des écoles secondaires, supérieurs et même des CPAS.

### 3.3. Mise en ligne des fiches Actions positives



**L'ACTION POSITIVE AU SERVICE D'UNE ENTREPRISE INCLUSIVE**

Il est temps de démystifier les actions positives car il s'agit d'un levier très intéressant pour lutter efficacement contre les discriminations au sein des organisations du privé.

La mesure existe depuis 2019, pourtant très peu d'organisations se sont lancées. Pourquoi ce constat ? Non pas parce que les discriminations n'existent pas, mais fort probablement parce que la mesure n'est pas assez connue.

De plus, les étapes doivent être clarifiées pour que les délégué.e.s osent la défendre et l'utiliser. C'est la mission que l'on s'est fixée à travers ces fiches claires et complètes, également disponibles sur internet.

**Désormais, il est possible de passer à l'action et nous allons le faire ensemble !**

**PLUS-VALUE DE LA DIVERSITÉ DANS LES ORGANISATIONS**

**Une entreprise qui veille à la diversité de son personnel et garantit l'égalité s'enrichit !**

L'égalité n'est pas seulement un objectif en soi, c'est aussi un vecteur de bien-être au travail car elle procure un sentiment de justice et d'équité. La diversité favorise la performance organisationnelle, améliore le climat social, la cohésion d'équipe et donc le fonctionnement global de l'entreprise. Elle amène une créativité nouvelle : en multipliant les points de vue et en développant l'innovation, elle permet d'avoir recours à des ressources internes non sollicitées jusqu'alors.

La brochure sur la mesure des actions positives a finalement été publiée sur notre site internet et sera imprimée début 2024 au format de fiches A4, destinées à rejoindre l'outil des fiches diversité et de s'y glisser.

Nous comptons les présenter en 2024 à un maximum de délégués, dès que les nouvelles équipes seront formées. Ce sera une arme très positive pour faire reculer les discriminations de manière concrète et efficace !

Le cadre légal de 2019 concerne les seules entreprises du secteur privé et impose 4 conditions à la mise en oeuvre d'une action positive :

- ▶ Prouver l'existence d'une **inégalité manifeste** dans la branche d'activité ou dans l'entreprise, chiffres à l'appui.  
La preuve peut être fournie par tous les moyens disponibles : mesurer les taux de participation des groupes cibles afin d'identifier les secteurs de sous-représentation, repérer les plafonds de verre/planchers collants et autres phénomènes d'inégalité. Pour ce faire, vous pouvez utiliser plusieurs outils qui vous seront détaillés.  
Les enquêtes constituent également des pistes essentielles.
- ▶ Atteindre l'objectif de la **disparition de cette inégalité**. L'objectif doit donc être mesurable et réaliste.
- ▶ Être **temporaire**, le temps d'atteindre l'objectif. Une action positive ne peut d'ailleurs pas dépasser 3 années.
- ▶ Ne pas restreindre inutilement les **droits d'autrui**. On tente de rétablir un équilibre, et non d'en créer de nouveaux.

## EN FAIT, C'EST DE LA DISCRIMINATION POSITIVE ?



Pas du tout. La discrimination positive consisterait à sélectionner un ou une candidate pour un poste, alors que cette personne n'aurait pas les mêmes compétences que les autres candidats.

Favoriser quelqu'un uniquement sur base d'un handicap, d'un certain âge ou d'une origine étrangère est proscrit.

De plus, c'est l'existence d'une **discrimination** ou d'un désavantage qui nous amène à mettre en place une action **temporaire** pour **gommer l'inégalité**. On permet ainsi aux publics lésés, pourtant **compétents**, d'accéder à ce dont ils sont privés en raison des préjugés ou inégalités structurelles (racisme, sexisme, âgisme, handicap, etc.)

Il est **interdit** de garantir à des publics discriminés une **priorité absolue et inconditionnelle** à l'emploi ou à un service (stage) car on glisserait dans ce qu'on tente de déjouer. C'est pour cette raison que les actions positives ont été clairement encadrées par la législation. Cela ne peut pas s'improviser !

De plus, le but doit être **légitime**, satisfaire à un **test de proportionnalité** et les moyens doivent respecter la **vie privée** des travailleurs.

### 3.4. Report enquête CCT 104

Cette enquête a été complétée par 180 délégués à ce jour, mais l'analyse des données et le croisement de celles-ci nécessitent une expertise certaine pour en extraire l'essentiel et formuler sur cette base des revendications et interpellations politiques. L'analyste interne étant parti pour plusieurs mois en congé parental, tout a dû être décalé dans le temps.

Ce sera donc un projet qui aboutira en 2024.

### 3.5. Publications sur les réseaux sociaux et articles

La CSC de Charleroi, sur la balle ! Le Parti « Chez Nous » d'extrême droite francophone n'a pas pu se réunir chez les Carolos



Charleroi  
Ville  
antifasciste  
**L'action, ça  
marche !!!**

#### Motion du Conseil Communal

**Article 1** : d'empêcher par tous les moyens légaux la diffusion de propos incitant à la haine, au racisme, à l'antisémitisme, au sexisme, à la discrimination relative à l'orientation sexuelle, ouvertement fasciste et xénophobe, sur le territoire de Charleroi.

**Article 2** : d'inviter les services compétents à prendre en considération tous les signaux d'incitation à la haine, au racisme, à l'antisémitisme, au sexisme, ouvertement fasciste et xénophobe et engager, tout en respectant le cadre juridique national, régional et communal, toute procédure administrative et judiciaire possible pour empêcher la diffusion de ces propos sur le territoire de Charleroi.

**Article 3** : d'inviter les membres de la coalition antifasciste, à chaque fois qu'ils en ont l'information, de relayer celle-ci lorsqu'elle concerne un événement susceptible d'inciter à la haine, au racisme, à l'antisémitisme, au sexisme, ouvertement fasciste et xénophobe, sur le territoire de Charleroi ;

**Article 3 bis** : d'inviter le Bourgmestre et les services compétents à prendre un arrêté motivé en autorisant ou interdisant l'événement.

**Article 4** : de soutenir et de promouvoir les initiatives prises par les membres de la coalition antifasciste de Charleroi et de la société civile dans le cadre du devoir de mémoire de la résistance face à l'Allemagne nazie, au fascisme et à l'extrême droite et en particulier en revendiquant que le 8 mai soit de nouveau un jour férié.

**Article 5** : de sensibiliser et d'impliquer la jeunesse carolo, via des projets dans les écoles où la commune est le pouvoir organisateur, aux dangers liés à l'extrême droite et à l'histoire des migrations afin de promouvoir le vivre ensemble.

**Article 6** : d'insister à nouveau auprès des autorités formatives sur le caractère essentiel dans la formation des policiers et autres fonctionnaires de l'exercice en toutes circonstances de leurs fonctions de manière juste et égalitaire, vis-à-vis de tous les citoyens, sans discrimination d'origine, de genre, de classe, ...

**Article 7** : de soutenir, promouvoir et communiquer les actions de la coalition antifasciste de Charleroi visant à faire de Charleroi une ville antifasciste.

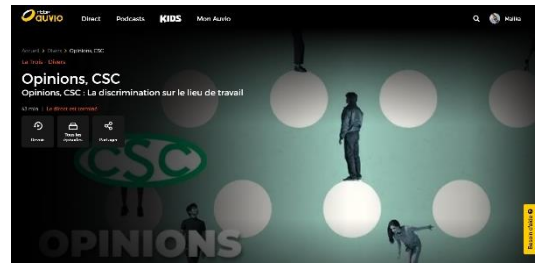
## Interviews radio, émissions TV, presse interne et externe

Avril 2023 – La discrimination sur le lieu de travail :

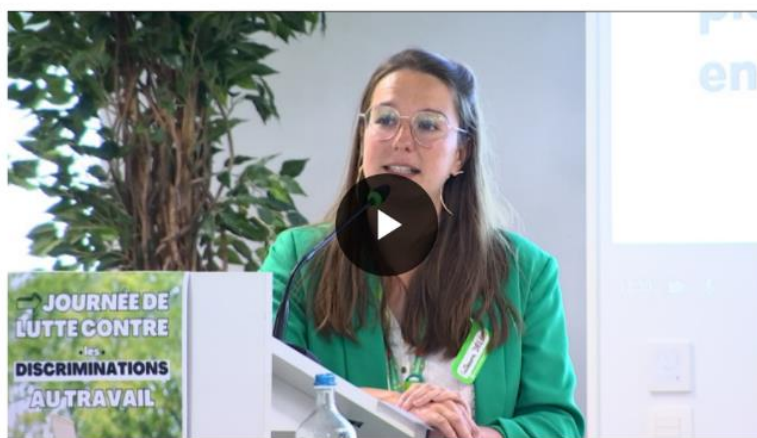
<https://auvio.rtbf.be/media/opinions-csc-opinions-csc-3083077>

Septembre 2023 – Les services de la CSC :

<https://auvio.rtbf.be/emission/opinions-csc-24673>



## Les discriminations au travail augmentent : voici les plus fréquentes



CC Cet épisode est sous-titré. Cliquez sur l'icône située en bas à droite pour activer les sous-titres.

© 24 mai 2023 15:49



Les discriminations au travail sont de plus en plus nombreuses. C'est le constat d'Unia, mais aussi de la CSC, qui organisait une journée de sensibilisation et de formation à la diversité dans ses locaux liégeois. Le but était d'armer les délégués syndicaux pour lutter concrètement contre le racisme, le sexisme, l'âgisme ou encore le validisme.

<https://www.rtc.be/video/info/societe/les-discriminations-au-travail-augmentent-voici-les-plus-frequentes-1515799-325.html?fbclid=IwAR3UkvNW6fO9Q9sVTYmhXRBNc93zCx2-rf2A5f30e81PMH4WHMeW3J7lw>



### Les discriminations au travail: vers une convention collective de travail

71 vues • il y a 10 mois



La CSC veut sensibiliser l'ensemble des entreprises, privées comme publiques, afin qu'elles s'engagent dans des programmes ...



### Les discriminations au travail. De quoi parle-t-on?

42 vues • il y a 10 mois



Quelle est la différence entre stéréotypes, préjugés et discriminations? On y répond dans cette courte vidéo! Vous avez été ...



### Les discriminations au travail: mobilisation le 21 mars

37 vues • il y a 10 mois



Des actions de sensibilisation ont été organisées par la CSC Diversité partout en Belgique francophone.



Racisme, sexisme, homophobie, ... les discriminations dans le monde du travail sont monnaie courante en Belgique encore ...



### Les discriminations au travail: les critères

110 vues • il y a 10 mois



Une des missions de la cellule diversité de la CSC est de venir en aide aux victimes de discriminations. Les critères qui ...



### Les discriminations au travail: Entreprises sans racisme

42 vues • il y a 10 mois



Partout en Wallonie et à Bruxelles des équipes syndicales ont mis en oeuvre des actions concrètes dans leurs entreprises pour ...



### Les discriminations au travail: témoignages

95 vues • il y a 10 mois



Les propos et actes racistes ou homophobes sont malheureusement toujours présents sur les lieux du travail. Découvrez des ...



### Les discriminations au travail: quels leviers d'action?

13 vues • il y a 10 mois



Comment ça se passe quand des victimes d'une discrimination se présentent à la cellule Diversité de la CSC?



Malika BORBOUSE ♦ Responsable du Service Diversité de la CSC

# Extrême droite et racisme : des actions et des jeux pour les faire reculer

Un peu partout en Europe et dans le monde, l'extrême droite monte. En Belgique francophone, irréductibles Gaulois-es que nous sommes, aucun leader charismatique de cette tendance ne fait tache d'huile parmi nos représentant-es politiques. J'aime à penser que c'est en partie grâce à la culture d'éducation permanente qui anime notre territoire et apporte plus de réflexion, d'échange et de sens critique à notre « citoyenneté ». Cependant, nous ne sommes pas à l'abri des influences que nous subissons de toute part. À commencer par le fait que nous sommes pris-es en sandwich entre la Flandre et la France, entre le « Vlaams Belang », le « Rassemblement national » et « Reconquête ». De plus, un parti francophone d'extrême droite nommé sans détour « Chez nous » tente en ce moment même de récupérer les peurs des natif-ves belges. Ce parti suscite leur sentiment d'injustice en leur opposant une immigration qui serait « massive » et une islamisation qui transformerait notre pays.

S'il est un mouvement national qui tient encore toute la Belgique ensemble, c'est l'ACV-CSC. Ce syndicat des vert-es qui réunit le plus grand nombre d'affilié-es belges poursuit plus que jamais son combat contre l'extrême droite. En effet, la responsabilité qu'endosse la CSC de renforcer notre cohésion nationale est conséquente. C'est pourquoi le service Diversité de la CSC s'est fixé la mission d'entrer dans les entreprises pour mobiliser sur la question du racisme et des discriminations.

## Sortir de sa zone de confort et proposer des actions sur mesure

Tout a commencé avec une campagne sur le racisme structurel, « *Raciste malgré moi* », chapeauté par le CIEP national. Des actions concrètes, sur le terrain, de-

vaient émerger de cette initiative. Déjà occupé par une autre campagne nationale CSC contre le racisme intitulée « *Osez réagir* », le service Diversité ne voyait pas clairement comment opérationnaliser de nouvelles « actions ». Finalement, au lieu de proposer des campagnes générales « clés sur porte » à l'ensemble des entreprises et organisations, il a opté pour entrer dans leurs réalités et y apporter des solutions efficaces « sur mesure ». Les délégué-es d'une trentaine d'entreprises wallonnes et bruxelloises se sont lancé-es dans l'aventure en coconstruisant avec les permanent-es Diversité des engagements formels, des enquêtes à destination du personnel, des campagnes d'affichage faisant écho à de réelles problématiques de discriminations ou de racisme sur leur lieu de travail, etc. Il en ressort davantage de cohésion entre les travailleur-es, une meilleure visibilité de ce que les délégué-es font, et surtout de nouveaux défis à relever pour les années à venir.

Par exemple, chez Twindisc à Nivelles, entreprise de métallurgie, la délégation a lancé une campagne d'affichage contre le racisme. Les travailleur-es issu-es d'une immigration visible (couleur de peau, yeux bridés, etc.) l'a remerciée d'enfin mettre le focus sur cette réalité subie au quotidien, tout en souriant poliment face aux « blagues » des collègues. Le reste du personnel a interpellé les délégué-es, intrigué par cette campagne étant donné « *qu'il n'y a pas de racisme dans leur boîte* ». Ce genre de contraste entre les réalités est précisément notre point de départ pour faire bouger les choses.

Nous avons pris le temps de découvrir les univers de chacune de ces délégations et de leur lieu de travail afin de dégager des actions concrètes pour faire reculer les discriminations et le racisme. Le 21 mars

2023, sur la Place du Luxembourg, un « Award » a été remis à toutes ces délégations afin de les féliciter pour leur courage et leur détermination face à un fléau qui nous concerne toutes et tous. Ces initiatives ne sont que le premier domino poussé d'une série. D'année en année, notre implication va se poursuivre auprès de nombreuses délégations sur ces questions.

## Apprendre par le jeu

Le service Diversité n'en est pas resté là. La lutte contre les nombreuses manipulations de l'extrême droite doit se poursuivre face aux enjeux cruciaux des élections européennes, fédérales et régionales de juin 2024. Conscientiser l'ensemble du personnel de la CSC, mais aussi ses délégué-es et ses militant-es avec des outils percutants et innovants est devenu une priorité.

Début juin, un *escape game* sur l'extrême droite a été imaginé dans le cadre d'une journée de formation à destination de 160 délégué-es de Tournai. Dès leur arrivée, les délégué-es ont été accueilli-es par les permanent-es Diversité et Migrants de Tournai en tenue antitoxique et avec des masques à gaz sur le visage. Après un rapide mot d'accueil, une bande audio a retenti dans toute la salle. Il s'agissait d'une voix modifiée, robotisée, qui annonçait « *Mesdames et Messieurs, vous avez été infectés par le virus de l'extrême droite. Nous avons exactement 6h30 pour vous dépolluer. Vous allez toutes et tous passer par les districts A-B-C et D où des épreuves vous attendent. Vous disposerez d'un seul joker en cas d'échec à un district et recevrez une clé en fin d'épreuve si celle-ci est jugée réussie. Vous devrez terminer la journée avec au minimum 3 clés, sans quoi vous retournerez dans la civilisation en étant malades. Vers midi, un sandwich décontaminé vous sera re-*

mis pour reprendre des forces et affronter les 2 autres épreuves. Bonne chance et puisse le sort vous être favorable ! ».

La mine à la fois sérieuse et intriguée des délégué-es en disait long sur la manière dont cet audio venait instantanément de les immerger dans le jeu. Apprendre par le jeu, l'en-jeu, les épreuves, la collaboration et l'échange, par le mouvement, les couleurs, les textures et les émotions, c'est le meilleur moyen d'impliquer les participant-es, car presque tous les types d'intelligence sont engagés. À l'inverse, toute une journée d'intervenant-es en ex cathedra, c'est le meilleur moyen de rendre une mouche qui vole plus passionnante que quelques prises de paroles. Certes, l'apprentissage par le jeu demande un plus grand investissement organisationnel en amont. Mais le jeu en vaut largement la chandelle.

Les 160 délégué-es étaient séparé-es en quatre grandes familles : télévision, battants, bienfaiteurs et soulèvement. Chacune de ces familles composée de 40 délégué-es était encore scindée en six plus petits groupes afin de travailler plus facilement sur les épreuves. Par exemple, dans la famille *télévision*, il y avait les sous-groupes « La servante écarlate », « Les figures de l'ombre », « Casa de Papel », etc. Ces séries et films ont été sélectionnés pour illustrer la lutte contre les trois dominations mises en place par l'extrême droite : sexisme, racisme et capitalisme.

Au sein des différents districts, des tâches précises ont été soumises aux participant-es, notamment le district

C où se tenaient « Les valises des migrants ». Dans un petit sac placé au centre de chaque sous-groupe, quatre objets symboliques et quatre lettres retracent le parcours migratoire d'un ou d'une migrant-e. Ces témoignages réels et poignants ne laissent personne insensible. Il fallait non seulement lire les lettres et découvrir les objets, mais également tracer le parcours parfois périlleux du/de la migrant-e sur une carte géographique, et y coller des gommettes de différentes couleurs sur base d'un code prédéfini. Par exemple, la couleur orange représente « Viol, violence ». Étant donné que la Guinéenne a été à plusieurs reprises violée en Guinée, il fallait coller une gommette de cette couleur sur la Guinée. Pour conclure cette « épreuve », des questions précises étaient posées par écrit.

Le District D comportait également des objets, mais cette fois 19 objets trônaient au centre de chaque sous-groupe. L'exercice consistait à réassocier chacun de ses objets avec son explication respective, à trouver dans plusieurs transcrites sur des languettes plastifiées. Par exemple, la voiture Lamborghini était à associer avec la languette sur laquelle était inscrit : « *Les syndicats des pays voisins ont beaucoup investi dans la formation politique sur le lieu de travail et en dehors. Par exemple, à l'usine Lamborghini de Turin, il y a une formation obligatoire (!) sur l'importance de la Constitution italienne antifasciste*

pour tous les employés. Les syndicats y sont très suivis et ont pu faire respecter cette règle grâce au dialogue social. Lamborghini fait figure d'exception à cet égard ». Les 19 objets faisaient état de la manière dont l'extrême droite attaque ou influence le paysage politique dans six pays européens (Belgique, France, Allemagne, Italie, Hongrie et Pologne), mais aussi comment les syndicats de ces pays usent de stratégies pour faire reculer ces partis du repli et de la haine.

### En guise de conclusion

Que ce soit en menant des campagnes, en entrant dans les entreprises ou en proposant des animations, nous devons plus que jamais redoubler d'efforts, faire de l'éducation permanente notre fer de lance pour nous montrer à la hauteur des défis qui nous attendent, pour ne pas laisser les citoyen-nes entre les mains de partis manipulateurs, cupides et malveillants. Je reste convaincue que c'est dans l'adversité que l'éducation permanente se montre la plus combative. Alors soyons dans l'audace, la créativité et dans l'action. ●

**Lieu :** Maison de la Participation et des Associations  
Route de Mons 80  
6030 Marchienne-au-Pont

**PAF :** 5€ / Infos et inscriptions :  
Equipes populaires

**Tél. :** 081/73.40.86

**Mail :** [secretariat@equipespopulaires.be](mailto:secretariat@equipespopulaires.be)

### PROGRAMME (9H30 > 16H30)

**Matin :** Pour agir, il faut comprendre !

Autour d'ateliers interactifs et ludiques, nous plongerons au cœur du sujet pour mieux en appréhender les causes et les conséquences.

**Repas de midi :** Sandwichs et boissons prévus

**Après-midi :** Exposés et échanges

- **François Sane** et/ou **Phanny Moray** (FEC-CSC)  
« Également concernés, également mobilisés ? », comment la « transition juste » peut nous aider à atténuer les inégalités environnementales.
- **Nicolas Van Nuffe** (Coalition Climat et CNCD)  
« Le dérèglement climatique, si lointain, si proche... », quelles conséquences, quelles urgences, quelles politiques pour quels pays... et pour nous ?

Temps de clôture et de conclusions

## Catastrophes écologiques : y en aura pour tout le monde !

(mais pas au même prix...)

Journée d'étude sur  
l'urgence écologique  
et les inégalités

CHARLEROI  
(Marchienne)

Vendredi 13 / 10 / 2023



Le dérèglement climatique et l'extinction de la biodiversité sont des problèmes tellement gigantesques qu'on peut avoir l'impression qu'ils vont toucher tout le monde de la même façon... Pourtant, les conséquences des catastrophes écologiques sont et seront terriblement inégalitaires. Les mesures politiques pour tenter de les atténuer peuvent l'être tout autant.

## Un an d'actions contre le racisme en entreprise



Après une année d'actions syndicales dans les entreprises pour lutter contre le racisme et les discriminations, une remise de prix a été organisée par la cellule Diversité le 21 mars dernier. Bilan et témoignages d'une campagne qui va continuer à vivre. | David Morelli |

Face au racisme dans les entreprises, il faut «oser réagir». C'est le slogan de la campagne nationale de la cellule Diversité de la CSC et de la cellule antiracisme à Bruxelles, entamée en 2021 pour une durée de quatre ans. En 2022, à l'occasion de la Journée inter-

nationale pour l'élimination de la discrimination raciale, ces deux cellules, associées au Ciep, et en partenariat avec les Migrants CSC, ont lancé la campagne «Entreprises sans racisme» (lire *L'Info* n°6, 2022). Celle-ci se déroule au cœur des entreprises wallonnes et bruxelloises,

et encourage les délégations syndicales à prendre des initiatives pour transcender de manière créative les préjugés racistes et lutter contre les discriminations.

Les délégations syndicales récompensées ont reçu un prix encadré, témoin de leur investissement.



LES PROJETS MIS EN PLACE PERMETTENT À DE PLUS EN PLUS DE TRAVAILLEURS DE S'EXPRIMER AU SUJET DU RACISME.

C'est dans ce contexte que, le 21 mars 2022, une trentaine d'équipes de délégués provenant d'entreprises et d'organisations bruxelloises et wallonnes se sont engagées, sous la forme d'une charte ou encore d'une déclaration, à mettre en place des actions concrètes contre le racisme et les discriminations au travail. Campagnes de sensibilisation, enquêtes, boîtes à idées, témoignages et bien d'autres initiatives ont ainsi vu le jour.



## Un premier domino

«Le bilan de cette année de campagne est très positif, se réjouit Malika Borbouse, coordinatrice nationale du service Diversité. Mais il faudra encore quelques années à certains projets pour qu'ils puissent prendre pleinement corps.»

Le 21 mars dernier, la créativité et l'audace des délégations syndicales participantes ont été mises à l'honneur lors d'une cérémonie qui s'est déroulée Place du Luxembourg, à Bruxelles. «On félicite toujours les employeurs qui tiennent compte de la diversité au sein de leur entreprise. Cette fois, on va féliciter les délégations pour leur travail», lançait au public Leslie Seghers, qui animait la cérémonie. Des délégations d'une vingtaine d'entreprises étaient venues des quatre coins de

la Wallonie et de Bruxelles – Avieta, Phone House, Entranam, Alysse Food, AGC Moustier, ou encore Edel, pour n'en citer que quelques-unes. Elles sont montées sur le podium pour recevoir leur Award et expliquer en quelques mots les actions réalisées, en cours ou à venir. «Une année, cela passe vite, et c'est plutôt sur la fin que certains projets ont été effectivement lancés, constate Malika Borbouse. Dans certaines entreprises, des projets viennent seulement d'être acceptés par la direction. Mais, au final, les projets mis en place permettent à de plus en plus de travailleurs de s'exprimer sur ce sujet. C'est un premier domino, mais on ne va pas s'arrêter là.» De nombreuses délégations syndicales souhaitent en effet encore signer la charte et mettre en place des projets concrets. «Avec cette campagne, nous avons lancé une machine, une

nouvelle militance, au cœur des entreprises. On veut, année après année, venir avec des victoires syndicales», conclut la coordinatrice Diversité.

## Des textes qui engagent

La charte wallonne et la déclaration d'engagement bruxelloise «Entreprise sans racisme», signées le 21 mars 2022, engageaient les équipes syndicales CSC à :

- lutter contre le racisme sous toutes ses formes;
- (ré)agir face à des propos racistes exprimés au sein de l'entreprise;
- communiquer sur les actions menées lors de cette campagne;
- mener une réflexion sur la politique interne en matière d'engagement des personnes dites «racisées».

## «Face à des discriminations, les travailleurs ne doivent pas avoir peur de réagir»



**Nordin est délégué syndical CSC Alimentation & Services chez Atalian (Bruxelles), une société active dans le secteur du nettoyage, entre autres. Il livre son bilan, un an après la signature de la charte.**

Propos recueillis par David Morelli

### Pourquoi avoir signé cette charte il y a un an?

Nous voulons améliorer les conditions de travail des travailleurs face à des discriminations, comme le racisme. Il était tout à fait normal pour nous de signer cette charte. Nous avons donc mis en place un plan d'action. Une clause a été intégrée dans le règlement de travail. Elle reprend les éléments contenus dans la CCT 38 (le recrutement et la sélection de travailleurs), la CCT 95 (égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail), et la loi contre le racisme et la xénophobie.

### Avez-vous atteint les objectifs que vous vous étiez fixés?

Nous n'avons pas pu atteindre tous nos objectifs mais, parmi ceux-ci,

nous voulions lutter contre la discrimination des personnes handicapées et des femmes de plus de 45 ans, afin de rendre possible l'adaptation de leur travail. Nous avons été attentifs à ce qu'il n'y ait pas de discrimination au niveau des contrats, entre autres en matière d'assignation des heures. Nous travaillons aussi à briser le plafond de verre, qui rend difficile l'accès aux femmes à des fonctions plus élevées hiérarchiquement. En tant que délégué syndical, c'est mon devoir de faire un maximum pour que ces discriminations n'arrivent pas. Mais malgré tous les efforts, il n'est pas possible de tout contrôler: c'est un combat à long terme. Et la direction nous soutient quand nous arrivons à démontrer que des situations problématiques sont en contravention

avec la charte déontologique qu'elle a signée.

### Votre travail a également permis de faire bouger les lignes en matière de port des signes convictionnels.

Notre entreprise est très diversifiée. À plusieurs reprises, il y a eu des réticences chez certains clients concernant les travailleuses portant le voile. Malgré cela, la direction laisse la liberté aux femmes qui le souhaitent de porter le voile ou un foulard. Mais en règle générale, dans notre entreprise, cela ne pose pas de problème.

### Quel bilan tirez-vous de cette année d'action?

Cette charte est un outil utile, et ce qu'on a effectué est déjà très positif. Beaucoup de travailleurs ont peur des représailles et de perdre leur emploi, particulièrement ceux qui ont des contrats précaires (intérimaires, remplacements, CDD...). Cette charte a permis d'avancer sur ce sujet en conscientisant les travailleurs à ces discriminations, et au fait qu'ils ne doivent pas avoir peur de réagir s'ils y sont confrontés.



## «La diversité est un cadeau du ciel»

La société Twin Disc (Nivelles) a signé la charte wallonne «Entreprise sans racisme». Jean-Marc Bottemane, délégué syndical principal Metea, revient sur cette année de campagne. | **Propos recueillis par David Morelli** |

### Qu'est-ce qui vous a donné envie de participer à ce projet?

La charte «Entreprise sans racisme» est un projet ambitieux par son contenu. On ne pouvait pas y rester insensible. Chez Twin Disc, la maison-mère a toujours été attentive aux questions de discrimination et au racisme. Chaque année, le personnel employé et le personnel cadre signent un engagement de respect des valeurs, qui se retrouve dans le règlement d'ordre intérieur. La direction a donc adhéré totalement à la Charte présentée le 21 mars 2022, et elle y a apposé, avec le banc syndical, sa signature. Nous avons débuté cette campagne sur

les bases très positives qui existaient déjà dans notre société.

### Cette année a-t-elle dès lors été un long fleuve tranquille?

Cette campagne nous a fait ouvrir les yeux d'une façon incroyable. L'action a principalement consisté en une campagne d'affichage. Lorsque j'ai mis ces affiches, elles ont été accueillies avec un certain étonnement par les travailleurs. On me disait «*Mais il n'y a pas ce type de problème ici!*». Cette campagne nous a permis de constater que, même si l'on pensait que tout se passait bien, par le biais de l'humour, des propos pouvaient encore involontairement blesser certaines personnes. Ces affiches



**PAR LE BIAIS DE L'HUMOUR, DES PROPOS PEUVENT BLESSER.**

ont interpellé des travailleurs qui sont venus me signaler que, même s'ils en avaient l'habitude, ils étaient touchés par certaines boutades, même lancées sans malveillance.

### Il y a donc encore du travail à faire, malgré un terreau très favorable.

Malgré tout ce qui a déjà été mis en place et le fait qu'il n'y ait pas de discriminations dans notre entreprise, que ce soit à l'embauche ou dans l'avancement des carrières, il faut rester vigilants. D'autant que, si la plupart des travailleurs se connaissent depuis de nombreuses années, il y a aussi des jeunes qui viennent nous rejoindre, dont certains sont issus d'autres cultures. Il faut donc veiller à conserver cette dynamique d'entreprise ouverte à la diversité et travailler, en douceur mais fermement, pour éviter que cet humour non constructif soit un vecteur de souffrance et de marginalisation de certains travailleurs. La campagne se termine donc, mais le travail n'est pas fini. Il faut garder l'unité: la diversité est une force, un cadeau du ciel. Faisons-en quelque chose.

## Que faire si l'on est victime de racisme en entreprise?

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service Diversité de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation pour vérifier si la personne subit effectivement une discrimination, par exemple sur base des critères dits raciaux. Le dossier va être traité soit sous forme de concertation avec le délégué/le permanent professionnel, soit sous forme d'une instruction juridique. À l'issue de l'instruction, si les faits sont avérés, une solution négociée peut être trouvée. Si cela échoue, libre à la victime de poursuivre juridiquement, et d'intenter une procédure juridique avec le concours la CSC pour s'adresser à un tribunal.

Nous aborderons dans un prochain numéro de *L'Info* la récente extension de la loi sur le genre et l'adaptation de la loi anti-discrimination qui améliorent désormais la protection dans l'entreprise.

**Prenez contact avec le service Diversité:**



# L'EXTRÊME DROITE

Pour faire suite aux enjeux abordés lors de la journée sur la transition juste, nous allons aborder la montée de l'extrême droite à l'heure de la montée des migrations, notamment écologiques.

- 08h30: accueil- Mot de Bienvenue
- 09h00: Migration et réfugiés climatique - *Rebecca Thissen, CNCD*
- 10h30: les dangers de l'extrême-droite - *Fadiaba Malamine, MRAX*
- 12h30: pause midi
- 13h30: Comment mener des actions contre le fascisme sur le terrain - *Jonathan, Solidaire*
- 15h15: "et à la CSC, on fait quoi?"
- 16h15: conclusion - *Malika Borbouse, Diversité csc*
- 16h30: clôture



#### 4. VOLET ACTION/CAMPAGNE

##### **Campagne contre le racisme et les discriminations en entreprises**

Le 21 mars, nous avons organisé une grande journée de cérémonie des Awards, pour féliciter les délégations qui s'étaient engagées à mettre en place des initiatives concrètes contre le racisme et les discriminations au travail.

Comme annoncé dans le plan d'action pour 2023, une remise d'Awards a été organisée pour féliciter les délégations qui se sont lancées dans le défi que nous leur avons lancé : travailler de manière concrète, créative et efficace sur la question du racisme et des discriminations à l'embauche et au travail. Ça s'est produit le 21 mars, sur la Place du Luxembourg. Juste en place du parlement européen. Nous avons d'ailleurs eu l'honneur d'accueillir Magda Boulabiza d'Enar - European Network Against Racism Aisbl. ENAR est le seul réseau paneuropéen de lutte contre le racisme qui associe la défense de l'égalité raciale et la facilitation de la coopération entre les acteurs de la société civile qui luttent contre le racisme en Europe. L'organisation a été créée en 1998 par des militants de la base avec pour mission d'obtenir des changements juridiques au niveau européen et de réaliser des progrès décisifs vers l'égalité raciale dans tous les États membres de l'UE. Depuis lors, ENAR s'est développé et a accompli beaucoup de choses.

Le bilan tiré par cette trentaine de délégation était chaque fois positif. À commencer par le fait que ça a permis aux délégués de créer du liant entre leurs collègues, par cette campagne qui a visé plus large que la question du racisme. Car en leur expliquant bien qu'en tolérant le racisme, nous ouvrons la porte à toutes les formes possibles de discriminations, ça a porté ses fruits. Les différences de traitements sont un fléau auquel nous devons nous attaquer ensemble, et le racisme en fait partie. Réaffirmer que chaque travailleuse et chaque travailleur a droit au respect et aux mêmes opportunités, cela crée un profond sentiment d'unité. Les concrétisations sont en pages suivantes : campagnes d'affichage, enquêtes, etc.



21.03.2023 - 12:00  
PLACE DU LUXEMBOURG  
LUXEMBURGPLEIN

REMISE DES PRIX  
PRIJSUITREIKING



INSCRIS-TOI EN CLIQUANT ICI  
KLIK HIER OM JE IN TE SCHRIJVEN







PEU IMPORTE MON ÂGE  
CE QUI COMPTE, CE SONT MES  
COMPÉTENCES



LES FEMMES SONT DES HÉROÏNES  
QUI MÉRITENT L'ÉGALITÉ



AVEC OU SANS SPIRITUALITÉ,  
NOUS COLLABORONS TOUJOURS  
DANS LE RESPECT



SI DES BLAGUES SUR MES ORIGINES  
OU MA NATIONALITÉ ME BLESSENT,  
DORÉNAVANT,  
JE NE ME TAIRAI PLUS



DÉLÉGUÉ SYNDICAL = MANIFS, FEUX  
DE PALETTE ET BARBECUE ?  
C'EST SURTOUT GUIDE SOCIAL,  
CCT, FORMATIONS, ETC.



MON ORIENTATION SEXUELLE ?  
LE PRINCIPAL, N'EST-CE PAS LA  
QUALITÉ DE MON TRAVAIL ?



NOUS MÉRITONS UNE AMBIANCE  
DE TRAVAIL OÙ RÈGNE LA  
COLLABORATION ET NON LE  
CRÊPAGE DE CHIGNON



LE HANDICAP SE TROUVE SOUVENT  
DANS NOTRE REGARD LIMITÉ ET  
STÉRÉOTYPÉ



C'EST DÉCIDÉ, JE NE FERME PLUS  
LES YEUX SI JE VOIS UNE  
DISCRIMINATION !






# DIVERSITÉ

Cette enquête est **anonyme** et prendra 3 minutes de ton temps.






Une Cellule Diversité constituée de la direction et la délégation syndicale CSC s'est engagée à mener des actions concrètes **contre les discriminations**.

Sur tout lieu de travail, il y a beaucoup de **diversité** : femmes et hommes, jeunes et plus âgés, différentes langues parlées et origines, etc.

Pour faire bouger les choses, on veut partir de ton vécu.  
 Pour ce faire, rien de plus simple : coche la case qui correspond à ton ressenti pour chaque phrase. Glisse ensuite l'enquête complétée dans l'une des boîtes aux lettres fermées, relevées par tes délégués syndicaux.

	Pas du tout d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
<b>J'estime qu'il est important de tenir compte de la diversité dans l'entreprise</b>				
<b>J'ai déjà subi des remarques discriminatoires au sein de mon entreprise</b> 				
<b>J'ai déjà assisté à des tensions causées par des remarques discriminatoires ou racistes</b>				
<b>L'usage de plusieurs langues peut rendre la communication plus difficile</b> 				
<b>L'ambiance est bonne au sein de mon équipe et chacun.e se respecte dans sa diversité</b> 				
<b>Il est facile pour moi de me rendre au travail (mobilité)                      Mon quartier est bien desservi par les transports en commun et n'est pas trop isolé</b> 				

# DIVERSITÉ

	Pas du tout d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
<p>Je me sens considéré.e et respecté.e par mes collègues dans ma diversité</p> 				
<p>Je me sens considéré.e et respecté.e par mes chefs dans ma diversité</p> 				
<p>J'estime que mon employeur prend en considération les spécificités liées à l'âge, au sexe, à la langue et aux limites physiques de son personnel</p> 				
<p>Je subis ou j'assiste parfois à des blagues douteuses, sexistes</p> 				
<p>Je subis ou j'assiste parfois à des blagues douteuses, racistes</p> 				

Quel est ton ressenti par rapport à la diversité et au respect des différences ?

As-tu des idées pour améliorer encore l'ambiance "plurielle" au sein de l'entreprise ?

## DIVERS

### Prise de parole au Parlement européen – 20 mars 2023

Dans le cadre d'une collaboration avec le CIIB - **Collectif pour l'intégration et contre l'islamophobie en Belgique**- impliqué dans un projet européen intitulé Magic: **Muslim women and communities Against Gender Islamophobia in society**, la CSC Diversité a été invitée à intervenir sur la place des femmes voilées dans les médias et principalement quelle place notre cellule donnait à ce profil particulièrement frappé par les discriminations à l'embauche et au travail. Le projet MAGIC a été construit pour prévenir l'islamophobie de genre en Espagne et en Belgique, en particulier dans les médias, et pour en tirer des leçons utiles pour d'autres pays européens.

Ça a été l'occasion de visibiliser tout ce qu'on déploie et de mettre en valeurs ces femmes pleines de ressources, pourtant reléguée à l'ombre, décriées et discriminées.



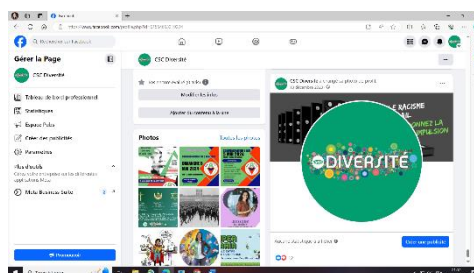
### Journée portes ouvertes à la CSC d'Arlon Luxembourg – 14 avril 2023



Les écoles y ont été invitées et ça a été l'occasion de montrer tout le travail qu'on réalise à a jeunesse, et d'échanger avec ces étudiants sur leurs besoins.

### Page Facebook

Nous avons enfin créé notre page Facebook, fin décembre 2023, et nous publions régulièrement en ligne nos actions, nos vidéos, nos outils.



CSC Diversité  
13 décembre 2023 · 🌐

Nos diverses missions, en vidéo ! 🤖  
Concrètement, que fait le service Diversité ? 🤔

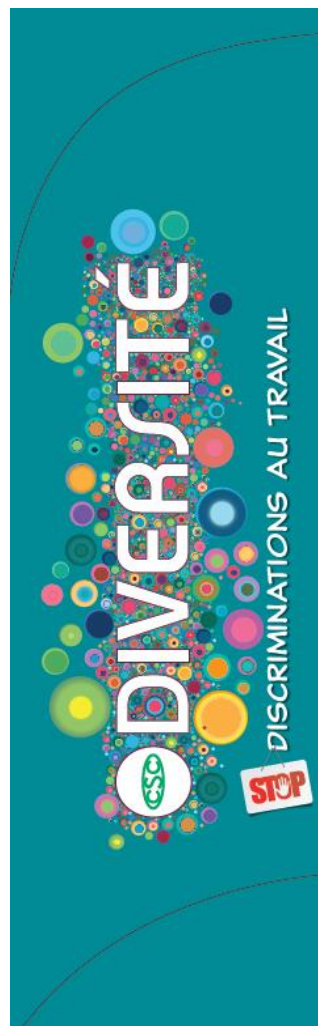


👤 Micaline, Julie et 34 autres personnes

3 commentaires 5 partages

### Beach flag et roll up

Afin de rendre la Cellule Diversité plus visible lors de ses actions, formations ou collaborations, nous avons investi dans deux roll up et deux beach flag.



## B. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

### Cultur'act - Vidéo avec les TSE

Dans le cadre du projet Erasmus+ Cultur'act visant à utiliser la culture, l'art, le jeu et l'échange pour amener des publics fragilisés par la société à se mettre en action, à s'émanciper et à prendre leur place au sein de cette société, nous avons créé avec les travailleurs sans-emploi une vidéo touchante qui a été partagée 48 fois, visionnée 3.200 fois, et likée de nombreuses fois au fil des partages.

Le concept met en lumière la lourdeur des stéréotypes que l'on colle sur toutes ces personnes, qui ont pourtant la sensation de chercher une aiguille dans une botte de foin, tout en étant acculés des pires défauts : « parasites », « fainéants », « profiteurs », etc.

<https://www.facebook.com/bolzomalika/videos/3526261601029911>

**Malika Borbouse** est avec **Anne Leclercq** et 7.  
24 avril 2023 · 🌐

"Je suis sans emploi. Tous les jours, on me colle tout un tas d'étiquettes, mais j'aimerais tellement vous dire comment je me définis, avec toutes mes qualités !"  
CULTUR'ACT - DIVERSITE - TSE CSC  
Bravo aux militants de s'être prêtés au projet !!

I look for it but nobody sees it.

Micaline, Gaetan et 53 autres personnes  
48 partages

Facebook  
facebook.com/bolzomalika/videos/3526261601029911

Malika Borbouse est avec Anne Leclercq et 7.  
24 avril 2023 · 🌐

"Je suis sans emploi. Tous les jours, on me colle tout un tas d'étiquettes, mais j'aimerais tellement..."  
Voir plus  
55  
3,2 K

À venir  
Nous n'avons plus de vidéos pour vous pour le moment

Commentaires  
Écrivez un commentaire...

and yet I feel like I'm looking for a needle in a haystack every day.

Participation à la journée de clôture du 15 juin, en tant qu'intervenante dans un atelier.



# CULTUR'ACT

## Renforcer les capacités citoyennes par la Créativité, l'Art et la Culture

Jeudi 15 juin 2023  
Auberge de jeunesse de Charleroi



L'Art et la Culture jouent un rôle fondamental dans l'émancipation individuelle et collective des citoyen·nes. Les processus de création culturelle et artistique ont un véritable pouvoir de transformation des vies et du monde.

Cette journée qui clôture le projet européen Cultur' Act, sera l'occasion de découvrir comment l'Art et la Créativité peuvent être mobilisés dans nos pratiques d'éducation permanente et d'insertion sociale, en particulier avec les publics vulnérables. Elle croisera exposés et ateliers d'expérimentations concrètes.



Visitez notre site web [www.culturact.eu](http://www.culturact.eu)

## Programme

- 9h00 Accueil
- 9h20 Introduction
- 9h30 **Présentation du projet CULTUR'ACT. Intégration et autonomisation par l'Art et la Culture** Béatrice MARTINS (AGFE95)
- 10h30 Pause
- 10h45 **Pratiques culturelles et artistiques : quelle place dans la lutte pour la réduction des inégalités ?**  
Jean BLAIRON (RTA) et Christine MAHY (RWLP)
- 11h45 Débat
- 12h00 Lunch
- 13h15 **Ateliers participatifs**
- Atelier 1 Riposte ou l'improvisation féministe** Sophie LOISSE (CIEP-MOC Charleroi)
- Atelier 2 Les jeux de société comme levier d'insertion sociale** Christelle DUBOIS (FASOL-Fabriquons la solidarité, Fr.)
- Atelier 3 Avec une vidéo, utiliser les stéréotypes qui nous acculent pour mieux les déconstruire**  
Malika BORBOUSE (CSC-Diversité)
- 15h30 **Retour en plénière des ateliers**
- 16h00 Conclusions Julien GRAS (MOC)

**Date :** 15 juin 2023

**Lieu :** Auberge de jeunesse de Charleroi (Rue du Bastion d'Egmont 3 à 6000 Charleroi)  
Repas sandwiches offert sur place

**Inscription :** CIEP Secrétariat [www.ciep.be](http://www.ciep.be)

**Tél.:** 02/246 38 41

**Mail :** [ciep.asbl@ciep.be](mailto:ciep.asbl@ciep.be)

Journée organisée par :



Avec le soutien de :



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





## Liste des collaborations/partenariats internes et externes

- MOC mouvement ouvrier chrétien
- CRIPEL, centre régionale pour l'intégration des personnes étrangères de Liège
- ASBL F41
- ASBL Eva, En Vies d'Avenir asbl
- Coalition 8 mai
- Plateforme 21 mars
- All juste ASBL
- API
- ASBL C-prévu
- Belgian student platform
- CAL
- CNC
- COCAD
- Centre culturel Alevi
- Condorcet
- CRIC
- Echevine égalité des chances
- Equipes populaires
- Europe Belgium Diversité
- FADD Solidarité
- FGTB
- ISY
- Jeux d'Eden
- JOC
- MAC Charleroi
- Medina Set (communauté maghrébinne)
- PAD Belgium
- RedFox
- Reso Asbl
- Service égalité des chances - Ville de Charleroi
- Solidaris
- Sous le baobab
- TEP Afrique
- VCAF
- Vie féminine
- CACEAC
- Province du Hainaut
- Centre EnerJ
- TABOO
- FUNOC
- MOC mouvement ouvrier chrétien
- CRIPEL, centre régionale pour l'intégration des personnes étrangères de Liège
- ASBL F41
- ASBL Eva, En Vies d'Avenir asbl
- Coalition 8 mai

- Centre d'Action Interculturelle de Namur, CAI-Namur, dont Plateforme Anti-racisme de la Province de Namur
- Collectif 8 mars
- Maison Arc-en-ciel de Namur
- Mado de Namur
- infor jeunes de Namur
- Province de Namur
- VF Namur
- Lire et écrire Namur
- Collectif 8 mars de Namur
- Reso asbl
- Collective et ardente pour le 8 mars de Liege
- Femmes CSC

## **B. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ**

Comme d'habitude, la Cellule Diversité est en constant renouvellement. Ainsi, les nouvelles personnes à former en 2023 ont été au nombre de 2 permanents. Les accompagner en animations pour les former, leur expliquer toutes les procédures en lien avec la première ligne des signalements de discriminations, leur détailler les outils existant, les rendre autonomes, c'est un sacré travail.

En 2023, notre service en Wallonie était composé de 4 animateurs-formateurs et d'une responsable de projet, pour un total de 3 ETP répartis. 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, nous nous coordonnons et nous consultons : 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, militants, apprenants en externe, etc. Ce plan d'action est soumis lors de la réunion des responsables FEC, CSC, des centrales professionnelles et des fédérations. Il 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).

Nous conservons la formule hybride de nos réunions mensuelles pour que chaque collègue se sente libre de venir en présentiel ou d'assister à distance en cas de rush, surtout en cette période autour des élections sociales. Mais nous obligeons également que certaines réunions se fassent en présentiel.

Lors de ces réunions, chacun.e peut énoncer les activités menées, nous faisons 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, créer de nouveaux outils pédagogiques, etc. Nous collaborons avec des partenaires extérieurs et avec nos collègues permanents en centrales ainsi que dans les groupes spécifiques.