

# **INITIATIVES**

## **anti-discriminations au travail**

---

- **CAMPAGNE D'AFFICHAGE**
- **BOITE À IDÉES & TÉMOIGNAGES**
- **ENQUÊTE**
- **REPAS INTERCULTUREL**
- **ACTION POSITIVE**
- **ETC.**





# VOTRE DÉLÉGATION SYNDICALE PEUT CHANGER LES CHOSES

C'est un fait, nous sommes différents.

Nos lieux de travail sont composés d'une multitude de profils, qui reflètent la diversité de notre société :

- D'hommes et de femmes
- De jeunes et d'âgés
- D'hétérosexuels et d'homosexuels
- De Belges et d'autres origines
- De plusieurs religions et cultures
- etc.

De cette réalité, on peut travailler à devenir une équipe soudée, comme on peut laisser nos différences devenir le point de départ de conflits, menant à une ambiance de travail néfaste.

Mais des solutions simples et efficaces existent...



# CAMPAGNE D'AFFICHAGE VERS TOUT LE PERSONNEL



Nous trouvons “sur mesure” des slogans et visuels qui poussent à la réflexion :

- à la fois adaptés à votre domaine de travail (HORECA, industrie, bâtiment, bureau, soins,...)
- et aux tendances discriminatoires que vous voulez faire reculer (racisme, sexism, âgisme,...)

Ensuite, les affichages sont lancés : sur les valves, les télévisions du boulot, par mail au personnel. Une par semaine.

Les travailleurs.euses attendent les visuels suivants et réalisent l'intérêt commun de refuser le mécanisme des discriminations, car demain, ça pourrait être notre tour. Unis, nous sommes plus forts.

Voici quelques exemples.



**CHOCOLATERIE**

LA DIVERSITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE



**NOUS PRÉFÉRONS L'ODEUR  
GOURMANDE DU CHOCOLAT  
À L'ODEUR ÂCRE DU RACISME.**



MAGASIN DE SPORT

LA DIVERSITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE



À L'AVENTURE COMME AU BOULOT,  
UNE ÉQUIPE, ÇA S'ENTRE-AIDE.  
STOP AUX DISCRIMINATIONS  
SUR BASE DE LA LANGUE.



HÔPITAL

LA DIVERSITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE



LES FEMMES MÉRITENT LE MÊME  
RESPECT QUE LES HOMMES  
ET LES MÊMES CHANCES



**HORECA**

LA DIVERSITÉ SE CONSTRUIT ENSEMBLE



**NOUS MÉRITONS TOUS DE TRAVAILLER  
ENSEMBLE DANS LE RESPECT ET LA  
DIGNITÉ, INDÉPENDAMMENT DE  
NOS ORIGINES, DE NOS ÂGES, DE  
NOTRE ORIENTATION SEXUELLE ...**



# ENQUÊTE VERS L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

	Pas du tout d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
J'estime qu'il est important de tenir compte de la diversité dans l'entreprise				
J'ai déjà subi des remarques discriminatoires au sein de mon entreprise				
J'ai déjà assisté à des tensions causées par des remarques discriminatoires ou racistes				
L'usage de plusieurs langues peut rendre la communication plus difficile				
L'ambiance est bonne au sein de mon équipe				
Il est facile pour moi de me rendre au travail (mobilité)				
Je me sens considéré et respecté par mes collègues				
Je me sens considéré et respecté par mes chefs				
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				
Je subis ou j'assiste parfois à des blagues douteuses, sexistes				
Je subis ou j'assiste parfois à des blagues douteuses, racistes				

Par une enquête anonyme concise, il est possible de sonder et d'objectiver le vécu du personnel sur l'existence (ou pas) de discriminations.

Cette enquête pourrait être un point de départ précieux pour entreprendre des actions concrètes ciblées. D'ailleurs, pour le personnel, ça légitimerait les actions qui suivraient, ayant dès le départ été inclus dans le processus.

- Informez le personnel qu'une enquête leur sera bientôt soumise pour lutter contre les discriminations.
- Créez l'enquête et empruntez une urne auprès de votre commune.
- Distribuez l'enquête à chacun.e et donnez un délai.
- Analysez les résultats et envisagez une suite adaptée.

# BOITE À IDÉES ET À TÉMOIGNAGES



La délégation syndicale est parfois surprise par cette méthode car c'est une caisse de résonnance de l'ambiance de travail :

- Des "canulars" racistes, sexistes, homophobes, islamophobes, etc.:

*"J'aimerais que le porc soit hallal svp.  
Merci. Ahmed"*

- Des témoignages anonymes sincères :

*"J'en ai marre des blagues sexistes constantes. C'est soi-disant pour rire alors j'écrase mais je suis avant tout une travailleuse, pas une bimbo sans cervelle."*

- Des mises en lumière des problématiques à solutionner :

*"J'ai remarqué que les travailleurs migrants arrivent en retard pour des soucis de mobilité. Peut-on trouver des solutions pour eux depuis le centre d'accueil ?"*

# UN ACCUEIL SYSTÉMATIQUE DES NOUVEAUX PAR LA DÉLÉGATION

## Bienvenue chez Raynman

Découvre tes délégués syndicaux



**Nathalie  
DUPUIS**

Nous sommes 3 collègues chargés de représenter tes intérêts et de veiller à ta sécurité et à ton bien-être au travail

**Damien  
Elyos**

Faire respecter tes droits et tendre à améliorer les conditions de travail de tout le monde, c'est notre mission

**Quentin  
GEORGES**



Dans le cadre de la Convention Collective de Travail 22, l'employeur doit résERVER un accueil aux nouveaux engagés pour les informer d'une série de choses importantes.

Les délégué.e.s sont en droit de se présenter pour s'assurer que le personnel les identifient bien. Ils énoncent dès le départ les obligations et droits pour clarifier ce qui est de l'ordre des traitements illégaux ou inacceptables.

Ainsi, en cas de traitement défavorable, de harcèlement et de mal-être, il sera plus facile pour les personnes concernées de s'adresser aux collègues délégué.e.s, qui tâcheront ensuite de mettre en place des mesures pour dénoncer, solutionner, etc.



# FORMATION DES DÉLÉGUÉS VOIRE DU PERSONNEL



C'est  
quoi  
une  
discri ?

Qu'il s'agisse de former la délégation syndicale ou l'ensemble du personnel, l'équipe Diversité a mis au point une série de méthodes et d'outils percutants en lien avec les discriminations au travail : vidéos, jeux, brochures, ...

Ces questions sensibles ne peuvent pas être balayées sous le tapis car ça promet d'être pire par la suite.

Faire comprendre aux hommes la lourdeur du sexisme, c'est important. Chaque forme de discrimination ou de harcèlement est à mettre en lumière pour que le travail en équipe soit moins imprégné de préjugés mais davantage réaligné sur une valeur fondamentale pour travailler ensemble : le respect mutuel.



# REPAS D'ÉCHANGE INTERCULTUREL

21 AVRIL 2025 - MIDI  
REPAS INTERCULTUREL  
DU PERSONNEL

## BON CARÊME

AUX CATHOLIQUES  
DU 5 MARS AU 19 AVRIL

AUX ORTHODOXES  
DU 3 MARS AU 11 AVRIL



DIVERSITÉ



BONNE FÊTE DE L'EAU  
14 - 16 AVRIL



Cette initiative peut paraître anecdotique ou trop "bon enfant" pour solutionner le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme,... mais organiser une auberge espagnole a toujours eu le chic d'amener de la convivialité et du liant.

Ça ne peut pas être l'unique réponse au racisme, mais organisé au croisement de plusieurs fêtes religieuses, l'échange interculturel est au rendez-vous lorsque chacun.e apporte une spécialité à faire découvrir à ses collègues.



# DÉCLARATION D'ENGAGEMENT ET AJOUT D'UNE CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION

## DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

Le CPPT s'engage à :

- Mettre en place une campagne concrète de sensibilisation pour promouvoir cette diversité et la défendre de tout comportement ou traitement discriminatoire.
- Assurer le même traitement à l'ensemble du personnel, et ce, de la sélection des candidats à la clôture du contrat, en passant par l'accès équivalant aux opportunités d'évolutions au sein de l'établissement (supprimer l'existence éventuelle de tout "plafond de verre" envers les profils régulièrement lésés et discriminés en raison des stéréotypes et préjugés largement véhiculés.)
- Lutter contre le racisme sous toutes ses formes, cultiver la tolérance face aux différences de tout type et promouvoir le bien vivre ensemble.
- Faire preuve d'une tolérance zéro face au racisme et aux discriminations et agir face à des propos racistes ou discriminatoires inacceptables (même sous couvert "d'humour") exprimés dans le cadre des relations de travail et tombant sous le coup de la loi.

Signatures

Pour les représentants  
des travailleurs du CPPT :

Pour la direction :

La délégation (et parfois également le banc patronal) signent généralement une déclaration d'engagement à lutter contre les discriminations sur le lieu de travail.

Ensuite, une clause de non-discrimination est ajoutée dans le règlement de travail pour officialiser l'engagement de la direction.

#### LA DÉLÉGATION S'ENGAGE À

- LUTTER CONTRE LE RACISME SOUS TOUTES SES FORMES, CULTIVER L'INCLUSION ET LA TOLÉRANCE FACE AUX DIFFÉRENCES DE TOUT TYPE. PROMOUVOIR LE BIEN-VIVRE ENSEMBLE.
- FAIRE PREUVE D'UNE TOLÉRANCE ZÉRO FACE AU RACISME ET AUX DISCRIMINATIONS ET AGIR FACE À DES PROPOS RACISTES OU DISCRIMINATOIRES INACCEPTABLES, MÊME SOUS COUVERT "D'HUMOUR", EXPRIMÉS DANS LE CADRE DES RELATIONS DE TRAVAIL ET TOMBANT SOUS LE COUP DE LA LOI.
- METTRE EN PLACE UNE CAMPAGNE CONCRÈTE DE SENSIBILISATION POUR PROMOUVOIR CETTE DIVERSITÉ ET LA DÉFENDRE DE TOUT COMPORTEMENT OU TRAITEMENT DISCRIMINATOIRE.
- ASSURER LE MÊME TRAITEMENT À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL, ET CE, DE LA SÉLECTION DES CANDIDATS À LA CLÔTURE DU CONTRAT. L'ACCÈS AUX OPPORTUNITÉS D'ÉVOLUTIONS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT DOIT ÊTRE LE MÊME POUR TOUT LE MONDE. SUPPRIMER L'EXISTENCE ÉVENTUELLE DE TOUT "PLAFOND DE VERRE" ENVERS LES PROFILS RÉGULIÈREMENT LÉSES ET DISCRIMINÉES EN RAISON DES STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS LARGEMENT VÉHICULÉS.

# ENGAGEMENT STRUCTUREL EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ



La délégation et le banc patronal peuvent, suite à des négociations fructueuses, fixer une nouvelle CCT ou clause dans le règlement de travail, qui serve les intérêts de la diversité, de l'équité et de la lutte contre les discriminations.

Par exemple, une CCT sectorielle dans le pétrole a été signée, sur l'ensemble du territoire. Elle offre à l'ensemble du personnel un jour de congé thématique, utilisé pour des fêtes culturelles qui ne se retrouvent pas dans le calendrier judéo-chrétien (Aïd, ramadan,...)

À l'hôpital Saint-Luc de Bruxelles, depuis 2010, une clause a été ajoutée au règlement de travail, permettant à l'ensemble de personnel de porter un foulard blanc, qui respecte les normes d'hygiène essentielles en hôpital.

Consultez nos fiches pour découvrir toutes les CCT s'appliquant à tous les secteurs confondus en cliquant ici:



# METTRE EN PLACE UNE ACTION POSITIVE (MESURE LÉGALE)

*"Pas assez de femmes dans nos postes à responsabilité ? Mais enfin, elles n'ont pas envie de ça, si ?!"*



Si vous pouvez prouver que dans votre entreprise, les femmes sont lésées dans leur accès aux postes de direction, une action positive pourrait rectifier cette discrimination.

Par exemple, en cessant de présupposer qu'elles préfèrent leur boulot actuel, qui leur laisse le temps de voir leurs enfants. Des formations leur seront notamment proposées.

Le ou la permanent.e diversité vous accompagne dans les démarches pour faire valider la mise en place d'une action positive.

C'est possible vis-à-vis de nombreux groupes sous-représentés, désavantagés et discriminés : seniors, handicapés, ...

**PLUS DE RENSEIGNEMENTS VIA LE QR CODE  
OU EN CLIQUANT ICI**



# BALADE DÉCOLONIALE OU VISITE D'UN CENTRE DE DEMANDEURS D'ASILE



La liste des initiatives possibles est longue.

Dans certaines entreprises, des visites décoloniales ont été organisées pour le personnel. Ça leur a permis de prendre conscience des atrocités perpétrées dans le passé pour enrichir la Belgique et qui laissent encore des traces de domination dans nos inconscients collectifs.

Dans d'autres entreprises comptant parmi eux de nombreux travailleurs migrants vivant en centre et espérant obtenir leur statut de réfugiés, une visite a été organisée pour le personnel. La découverte des conditions difficiles dans lesquelles vivent ces demandeurs d'asile, tout en travaillant à leurs côtés, a amené à beaucoup plus de respect et d'humilité.



# UNE COMMUNICATION ET DES RECRUTEMENTS AMÉLIORÉS



Lorsqu'une information doit être communiquée, utilisez différents supports (valves, mails, SMS, courriers, contacts directs), choisissez des mots accessibles et ajoutez des visuels. Pensez 'inclusivité' dans la com' pour contrer les discriminations. Féminisez les offres d'emploi mais choisissez aussi des visuels encourageant tous les profils à postuler. Pour l'engagement, optez pour des procédures qui objectivent le choix des candidats, comme l'examen écrit à l'aveugle : l'identité des candidats n'est pas connue des personnes qui corrigent.



### Ouvrier(ère) en menuiserie

Devenir un ouvrier en menuiserie grâce à l'alternance entre cours théoriques, travail sur chantier et en atelier.

#### Programme

- Connaissances professionnelles de base
- Menuiserie en atelier et sur chantier
- Modules transversaux :
  - Français – calcul professionnels
  - Projet professionnel
  - Vie citoyenne
- Stages en entreprise
- Accompagnement individuel et collectif

#### Débouchés professionnels



# GAGNEZ UN AWARD



Lorsqu'une délégation se lance dans un engagement concret de lutte contre le racisme et contre toutes les formes de discrimination, elle est accompagnée tout du long par son ou sa permanente Diversité.

Aux alentours du 21 mars, journée internationale de lutte contre les discriminations raciales, tous les 2 ans, nous remettons aux délégué.e.s un Award pour les féliciter de leurs initiatives.

C'est l'occasion pour eux d'expliquer les démarches entreprises, d'échanger avec d'autres délégués et d'encourager de nouvelles équipes à se lancer.

**2023**

**2025**



# UN PRIX EUROPÉEN POUR NOTRE ESCAME GAME



## ESCAPE GAME EXTRÊME DROITE

Dans une ambiance mêlée d'angoisse et d'humour, les encadrants nous font passer par des « Districts » où des défis collectifs nous attendent.

Chaque District apporte sa propre pièce à un puzzle final, lucide et révélateur. L'expérience est un véritable bijou de pédagogie qui nous rend acteurs et actrices de changement. On plonge dans nos émotions, on interagit, on s'émulsionne. On ne regarde plus la réalité de loin – on la vit, on la questionne, on la retourne. Une expérience choc pour désamorcer les logiques du rejet et redonner du sens au collectif.

UN OUTIL DE SENSIBILISATION INNOVANT,  
AUDACIEUX ET PERCUTANT,  
DISTINGUÉ PAR UN PRIX EUROPÉEN.



# DES VIDÉOS PERCUTANTES

A video thumbnail with a "FLASH INFO" banner in the top right corner. The main image shows a man in a dark suit and tie, gesturing with his hands while speaking. In the top left corner of the main image, there is a smaller inset showing a close-up of two pairs of hands working on a piece of light-colored wood. At the bottom of the thumbnail, a caption reads "Mais comment ils comprennent les gens ?".

FLASH INFO

Mais comment ils comprennent les gens ?

# DES BROCHURES INCISIVES

LES MEILLEURS  
ARGUMENTS  
POUR RECADRER LES FRUSTRÉS

DIVERSITE FFC



Lors des repas de famille, à la machine à café, entre amis, on entend de plus en plus souvent des propos racistes, sexistes, sous forme de « grandes vérités ». Ce n'est pas toujours facile d'y répondre, alors voici un petit outil, édité par notre cellule Diversité, pour vous armer de vos meilleures répliques.

Ça peut paraître anodin, mais ne pas réagir face à ce genre de propos, c'est laisser la première mauvaise herbe pousser... On ne peut pas se faire face aux personnes virulentes et les laisser croire qu'elles ont raison. Ces propos font le lit de la division et de l'extrême droite. Réagir est donc essentiel.

Découvrez les Punchlines à retenir et utiliser sans modération.



Nous contacter

---

**diversite@acv-csc.be**

Site internet

---

**<https://fecasbl.be/cellule-diversite/>**

