



Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2019

Le 3 mars 2020

Avec le soutien de
la



Wallonie

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2019	4
2.1. Information, sensibilisation, formation	4
2.2. Construction d'outils pédagogiques	14
2.3. Accompagnement des délégués syndicaux en entreprise	17
2.4. Analyse des signalements de discrimination	17
3. ANIMATIONS EN CELLULES DE RECONVERSION	19
4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES	20
5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ	24
6. PLAN D'ACTION 2020	25
7. ANNEXES	28

1. INTRODUCTION

Comme chaque année, le service Diversité de la FEC s'est attelé à appliquer les missions qui lui sont assignées en respectant les trois axes suivants :

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

En 2019, nous avons organisé pas moins de 3 formations transrégionales destinées aux délégués provenant de partout en Wallonie et de tous les secteurs professionnels confondus. Cela a été énergivore sur la plan organisationnel, mais extrêmement riche et porteur en terme d'impact et de réflexions communes. Nous expliciterons ces journées au point « formations transrégionales ».

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

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

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

2. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2019

2.1. Information, sensibilisation, formation

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

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

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
26/02/2019	Animation « discrimination à l'embauche » avec un focus sur l'intersectionnalité dans le cadre des formations TSE Namur	CSC Bouge	16
15/02/20019	Valise des migrants - réunion des permanents	CSC Liège	16
05/03/2019	Valise des migrants - bureau des seniors	CSC Liège	42
14/03/2019	Animation délégués BIE sur l'apparition des stéréotypes et préjugés dans notre communication	CSC Nivelles	23
20/03/2019	Animation de l'argumentaire en sous-groupes dans une journée d'étude migration économique aux délégués Alimentation & Services du Hainaut	Mons expo	95
11/04/2019	Animation migrants et racisme auprès des non-élus de moins de 35 ans de Charleroi - Jeunes CSC	Charleroi	13
16/04/2019	Comité finances CNE - animation réfugiés	Liège	26
20/05/2019	Animation préjugés et stéréotypes migrants	Comité de secteur de Basse-Meuse	23

22/05/2019	Animation Jeu de l'oie "Tous des profiteurs" à la CSC AS - comité des travailleurs sans emploi	CSC Mons	13
11/06/2019	Animation valises migrants avec les délégués de la BIE	CSC Namur	27
18/06/2019	Animation préjugés et stéréotypes migrants	Comité de secteur de Huy	15
16/10/2019	Présentation des différents outils du service Diversité à la réunion des permanents Jeunes CSC nationaux + régionaux	CSC Namur	11
23/10/2019	Animation d'un atelier reproduit sur 3 groupes de permanents concernant la diversité et la représentativité dans les listes élections sociales	CSC Namur	43
25/10/2019 06/11/2019	Sensibilisation des délégués du secteur Titres-Services sur les inégalités H - F au travail et la lutte contre les violences faites aux femmes	*Comité CSC titres service *Comité CSC Bois, Bâtiment * Comité CSC Entreprises de travail adapté *Comité verriers CSC	60
19/11/2019	Animation préjugés et stéréotypes migrants	Comité seniors Amay	16
11/12/2019	Formation vers les permanents Diversité et juristes de la CSC sur la législation discrimination et les relais/collaborations	CSC de Bouge	23

À Charleroi, le permanent Diversité a la particularité d'avoir créé un groupe de militants « Egalité des chances » constitué d'une bonne vingtaine de personnes motivées. Ce groupe se réunit ponctuellement pour échanger à propos des thématiques liées à la lutte contre les discriminations et à la diversité, dans le cadre de soirées-débats, de rencontres avec des intervenants externes, de participation à des expositions, etc. Les militants sont ainsi largement sensibilisés et deviennent acteurs dans les thématiques développées par le service Diversité. Ils sont également motivés pour sensibiliser dans le cadre d'actions vers un large public, et portent le projet de manière très autonomes et volontaire.

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

24/01/2019	Soirée débat du Groupe Egalité des Chances avec le service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale : Citoyenneté et pauvreté		12
07/03/2019	Sensibilisation du grand public sur les inégalités hommes-femmes à l'approche du 8 mars, avec le soutien du groupe égalité des chances	Gares de Châtelet, Luttre et Rive Gauche	400 personnes touchées
04/04/2019	Soirée débat sur les discriminations à l'emploi avec UNIA et le Groupe Egalité des Chances : bilan de l'application de la législation anti-discrimination	CSC Charleroi	13
16/05/2019	Pourquoi les riches ont-ils gagnés ? Soirée débat sur les inégalités et leurs origines avec <i>Financité</i> et le Groupe Egalité des Chances	CSC Charleroi	16
27/06/2019	Soirée d'évaluation et de construction du nouveau passeport 2019-2020 pour l'égalité avec les membres du groupes égalité des chances	CSC Charleroi	35
26/09/2019	Débat rencontre sur l'exclusion sociale, ses causes et ses conséquences avec Christine Mahi du RWLP et le Groupe Egalité des Chances	CSC Charleroi	18
26/09/2019	Sensibilisation du public sur les mesures d'exclusion des personnes âgées et des pensionnés en particulier avec le soutien du groupe égalité des chances	CSC Gozée	40
17/10/2019	Participation et mobilisation pour la journée mondiale du refus de la misère avec le groupe égalité des chances	Namur	23
24/10/2019	Sensibilisation contre le sexisme et les violences faites aux femmes par le comité de la CSC Gozée avec le soutien du groupe égalité des chances		140 personnes sensibilisées
24/10/2019	Débat « Genres et leviers pour lutter contre les violences faites aux	CSC Charleroi	18

	femmes » avec Maison Plurielle et le Groupe Egalité des Chances.		
08/11/2019	Sensibilisation contre le sexisme et les violences faites aux femmes par le comité de la CSC Gozée	Marchés Erquelines et Thuin	180 personnes sensibilisées
20/11/2019	Sensibilisation contre le sexisme et les violences faites aux femmes par le comité de la CSC Gozée	Marché à Nalines	40
28/11/2019	Soirée débat « Parcours d'intégration Stop ou encore » avec IWEPS - Mme Mescoli de l'ULIEGE et Egalité des Chances	CSC Charleroi	22

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

« *Discriminations à l'embauche* » est un module particulièrement demandé, permettant au public qui y participe, non seulement de connaître le cadre légal, mais surtout de savoir comment répondre aux craintes sous-jacentes des employeurs qui poseraient des questions discriminantes. Tout l'intérêt de cette courte formation est de donner des outils concrets et efficaces au demandeur d'emploi afin de désamorcer les réticences de l'employeur. Notre approche passe par des mises en situation et des jeux de rôles, ce qui permet d'assimiler aisément la matière.

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

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
12/02/2019	Animation discrimination à l'embauche pour le Collectif des femmes	Louvain-la-Neuve	9
19/02/2019	Animation discrimination à l'embauche pour Réso ASBL	Liège	12
01/03/2019	Animation Jeu de l'oie "Tous des profiteurs", 4 ^e secondaires à l'Institut Sainte-Marie	La Louvière	70

12/03/2019	Animation Jeu de l'oie "Tous des profiteurs", 5 ^e secondaire aux Ursulines	La Louvière	30
16/03/2019	Animation discrimination à l'embauche pour Alter'form (CISP)	Liège	17
02/04/2019	Animation « Dans les valises des migrants » en 6 ^{ème} primaire à l'école Jean Paul II	Perwez	27
06/05/2019	Animation discrimination à l'embauche pour le collectif des femmes	Louvain-la-Neuve	11
14/05/2019	Animation discrimination à l'embauche pour Réso ASBL	Liège	10
06/06/2019	Animation discrimination à l'embauche en Coopération Culturelle Rrégionale	Liège	8
13/06/2019	Animation discrimination à l'embauche pour l'atelier protégé APN	Nivelles	7
20/06/2019	Animation discrimination à l'embauche pour le Collectif des femmes	Louvain-la-Neuve	10
11/07/2019	Animation sur le droit du travail et sur les discriminations pour le CAI Namur (centre d'action interculturelle) dans le cadre du parcours « FIC » (formation à l'intégration citoyenne)	Namur	16
26/08/2019	Animation préjugés et stéréotypes migrants pour Microbus	Liège	10
05/09/2019	Animation d'un table-ronde sur le racisme au CAI Namur	Namur	40
17/09/2019	Animation discrimination à l'embauche pour Vie féminine	Liège	12
03/10/2019	Animation discrimination à l'embauche pour Réso ASBL	Liège	13
11/10/2019	Animation « valise des migrant.e.s » dans le cadre des Journées de l'antiracisme au Centre Culturel	Namur	21
30/10/2019	Animation « sécurité sociale et droit du travail » - parcours citoyenneté Carrefour des cultures	Namur	10
07/11/2019	Animation « Inégalités sociales et autres formes de discrimination - politiques égalité hommes femmes » - parcours citoyenneté pour Réso ASBL	Namur	3

15/11/2019	Animation « sécurité sociale et droit du travail » - Français langue étrangère (FLE) pour le CIEP	Namur	9
21/11/2019	Animation discrimination à l'embauche pour le Collectif des femmes	Louvain-la-Neuve	8
25/11/2019	Animation discriminations à l'embauche dans le cadre du parcours de citoyenneté pour Réso ASBL	Frameries	11
26/11/2019	Animation discrimination à l'embauche pour le CIEP	Verviers	14
26/11/2019	Animation « discrimination à l'embauche et législation anti discrimination » - parcours citoyenneté pour Réso ASBL	Namur	3
18/12/2019	Formation valise des migrants pour le CERAIC lors des journées de l'antiracisme	La Louvière	6

A. Formation Diversité

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

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

Voici le résumé des formations prises en charge par l'équipe Diversité de la FEC, tenant compte de la particularité de cette années : 3 journées de formation transrégionale en commun.

Contenu de l'intervention et public animé	Lieu
Filière CE - discrimination : le conseil d'entreprise comme outil d'action (CCT 104, bilan social, etc.)	Liège et Verviers
Plan Vers - sensibilisation à la diversité	Liège et Verviers
Filière DS 2 ^{ème} année - animation sur les stéréotypes et la discrimination	Liège et Verviers

B. Formations transrégionales

Comme expliqué dans l'introduction, en 2019, nous avons organisé 3 journées de formations transrégionales avec systématiquement 80 à 100 délégués présents.

- La première journée de formation du 21 février 2019 portait sur les discriminations multiples et l'intersectionnalité. (Voir annexe 1)



Suite à un rappel bien nécessaire réalisé par Unia des lois anti-discriminations, mais aussi des critères protégés et des particularités de l'intersectionnalité, notamment au regard de la loi, nous avons invité les délégués à partir en atelier. Une fois en sous-groupe, ils ont pu échanger et réfléchir autour de la question des discriminations multiples : en ont-ils déjà observé dans leur entreprise ? Si oui, quels croisements de critères ? Qu'ont-ils fait ? Quelles actions auraient-ils pu envisager d'enclencher et dans quel organe de concertation ? La mise en commun des travaux s'est avérée réellement intéressante et interactive. Une richesse a pu émaner et s'exprimer, percoler avec les réactions et idées des participants.

Enfin, Nouria Ouali, professeure de sociologie à l'ULB a ouvert le champ des possibles en terme d'action collective.

- Notre deuxième journée du 23 mai 2019 abordait le populisme comme étant un terreau malheureusement fertile pour créer des discriminations. (Voir annexe 2)



Intervention de Edgar Szoc, - Populisme et discrimination lors de la journée FEC organisée pour la CSC DIVERSITÉ :
POPULISME : TERREAU DES DISCRIMINATIONS

[#fec](#) [#discrimination](#) [#cscdiversite](#)

Myriam Gillet, Anne-Thérèse Destrebecq, François Abelairas et 7 autres personnes aiment ça.

1 partage

À trois jours du scrutin pour les élections régionales, fédérales et européennes, il nous a semblé primordial d'aborder la question des discriminations au travers du prisme du populisme, des propos simplistes.

Mateo Alaluf, professeur de sociologie à l'ULB, nous a tout d'abord parlé du populisme sous ses multiples facettes car il revêt bien souvent des costumes inattendus. Le populisme est partout, dès lors qu'il nous affirme que « tout est simple » et « qu'il est évident que ... » Toutes ces grandes vérités, le fait de désigner des boucs-émissaires, de défendre une politique dichotomique, sans nuances, doit pouvoir alerter les citoyens, et plus encore les délégués syndicaux qui représentent d'autres travailleurs, car ils sont bien souvent reconnus et écoutés par ces derniers.

L'après-midi, des animateurs en théâtre-action (Cortex ASBL) sont venus présenter des saynètes humoristiques. Les saynètes traitaient cependant de situations plausibles dans lesquelles un.e délégué.e se retrouvait confronté à un.e collègue tenant des propos populistes. Suite à la présentation de la scène et du nœud communicationnel par les deux acteurs, l'un des acteurs s'éclipsait et un délégué prenait sa place. Le délégué avait bien

sûr pour mission d'amener « son collègue » à une réflexion critique sur les propos qu'il tenait, et dans un premier temps, à comprendre les angoisses qui l'animent. Ensuite, le public pouvait réagir et donner ses impressions et ses conseils.

- Enfin, la troisième journée de formation transrégionale, le 14 novembre 2019, traitait de la diversité et de la représentativité dans les listes de candidats pour devenir délégués et représenter les intérêts des travailleurs au sein de leur entreprise. (Voir annexe 3).

Les élections sociales constituent un moment important de l'organisation sociale dans le domaine du travail, un droit fondamental, mais il est essentiel de rappeler l'enjeu de la diversité et de la représentativité dans les listes de candidats. En effet, pour qu'un travailleur ou une travailleuse se sente réellement compris et représenté, il ou elle doit pouvoir se tourner vers des collègues en qui ils ont confiance. Parfois, ce sera en identifiant des ressemblances, mais dans tous les cas, le délégué ou la déléguée doit pouvoir témoigner de sa capacité à représenter ses collègues, en dépit de leurs différences. Il nous a semblé essentiel de le rappeler dans le cadre d'une journée de formation. Au cours de cette journée riche en échanges, des vidéos et plusieurs intervenants se sont succédés pour nourrir les débats. Des détournements humoristiques de pub introduisaient les thématiques, suite à quoi des interlocuteurs spécialisés ou expérimentés amenaient du concret, présentaient des réalités de terrain. Nous avons abordé les jeunes sous-représentés, la légitimité des femmes à s'inscrire sur les listes, la richesse d'accueillir les sensibilités multiples, et à sortir de l'entre-soi. Au cours de cette journée, nous avons régulièrement répété qu'il n'était pas question de vendre un concept stéréotypé de « la délégation syndicale diversifiée » comme on le ferait pour une recette : prenez 40% de femmes, 20% de jeunes, 6% de musulmans, 12% d'étrangers... Tout en nuances, nous avons amené les participants à comprendre le réel intérêt d'une DS représentative des travailleurs et donc, au préalable, d'une liste incarnant la vraie diversité de l'entreprise.



C. Participation à la manifestation contre le racisme

Le dimanche 24 mars, une manifestation était organisée à Bruxelles contre les discriminations raciales. De nombreuses organisations y participaient et plus de 5.000 manifestants ont marché dans les rues de Bruxelles pour s'opposer au racisme.

Une large délégation que nous avons sensibilisée était présente. Le service Diversité a tenu un stand en collaboration avec le service Diversité de Bruxelles, le groupe spécifique des travailleurs sans emploi de la CSC et des migrants CSC. Nous avons diffusé des musiques engagées et distribué des brochures « Argumentaire pour déconstruire les préjugés sur les migrants, les réfugiés et les sans-papiers ». Celui-ci a rencontré un véritable succès. De nombreux manifestants venaient en chercher un deuxième en disant qu'il était très bien construit et nous félicitaient. Certains disaient regretter que nous n'ayons pas les brochures en néerlandais. (voir article en annexe 4) Nous avons également distribué la brochure « Argumentaire discrimination à l'embauche ».

La collaboration Diversité, sans-emploi, migrants visait à mettre en évidence la difficulté de trouver sa place sur le marché de l'emploi lorsqu'on est une personne issue de la diversité. En effet, il s'agit d'un public particulièrement impacté par les discriminations.



2.2 Construction d'outils pédagogiques

A. Vidéos de sensibilisation sur les migrants

A nouveau dans l'optique des élections régionales, fédérales et européennes qui approchaient, nous avons réalisé deux vidéos sur base d'un micro-trottoir. Dans les rues de Nivelles, nous avons abordé des passants en leur posant ces 2 questions : « Est-ce que vous pensez que les migrants prennent le boulot des Belges ? », « Pensez-vous que les migrants constituent une menace pour la sécurité sociale belge ? »

Les vidéos ont été mises en ligne sur le Facebook de la CSC deux semaines avant les élections et ont fait 2.000 vues. On y retrouve des témoignages de toutes sortes, dont la plupart sont nuancés et conscients de la réalité. D'autres expriment leurs craintes, leur mécontentement, ou le sentiment d'injustice qu'ils ressentent face aux « favoritisme envers les migrants ».

Nous avons conclu les deux vidéos en communiquant les faits : « Les migrants occupent les emplois dont les belges ne veulent pas, avec des conditions de travail plus difficiles, et de bas salaires », « Les migrants constituent davantage à la sécurité sociale qu'ils n'en bénéficient ». « Le 26 mai, votez pour la solidarité ! »

<http://www.fecasbl.be/index.php/activites-sensibilisation-mobilisation/ca-s-est-passe/174-les-migrants-une-menace-pour-les-belges-des-citoyens-s-expriment-2>



B. Calendrier Diversité 2020

Pour 2020, exceptionnellement et en raison du budget raboté de moitié par le Ministre Jeholet, notre équipe a été forcée d'opter pour un calendrier plus simple et moins onéreux que d'habitude. Nous avons décidé de créer des affiches et sous-mains cartonnés en format A3 reprenant le calendrier annuel de 2020.

Etant donné que les calendriers mensuels sont plus coûteux, l'avantage de celui de 2020 a été de pouvoir en distribuer plus que les autres années. Cependant, il n'y avait aucune recherche de concept. Nous n'avons donc pas amené de réelles réflexions telles qu'on les propose chaque année. La graphiste a simplement reçu 5 photos datant du calendrier 2018 et elle nous a proposé quelque chose de coloré.

De plus, les retours que nous avons reçus ne manquaient pas d'exprimer la déception face au modèle choisi pour 2020. Celui-ci (A3-annuel) est trop encombrant, contrairement au modèle habituel (A5-mensuel) qui tient sur un bureau ou un meuble. Enfin, les retours trouvaient à juste titre plus intéressant le fait d'avoir chaque mois une réflexion en lien avec les discriminations ou les richesses de la diversité. Quoi qu'il en soit, nous avons pris conscience de l'impact positif et attendu de notre calendrier et reprendrons l'ancien modèle pour 2021.

EFFAÇONS LES DISCRIMINATIONS... POUR QUE DEMAIN, RIEN NE BARRE LA ROUTE À LEURS AMBITIONS

JANVIER 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
FÉVRIER 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28
MARS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
2
AVRIL 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
MAI 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
JUIN 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JUILLET 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
0
AOÛT 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
SEPTEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTOBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
NOVEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
2
DÉCEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
0
JANVIER 2021 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

14 JANVIER JOURNÉE MONDIALE DE LA PAIX **15 FÉVRIER** JOURNÉE MONDIALE DE LA JUSTICE SOCIALE **3 MARS** JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES
7 AVRIL JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **17 MAI** JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE LES L'UNIFORMES **20 JUIN** JOURNÉE MONDIALE DES RÉFUGIÉS
7 JUILLET JOURNÉE MONDIALE DE LA JUSTICE INTERNATIONALE **10 AOÛT** JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA JEUNESSE
8 SEPTEMBRE JOURNÉE INTERNATIONALE DE L'ENFANT **11 OCTOBRE** JOURNÉE MONDIALE DE LA MÈRE
16 NOVEMBRE JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA TOLÉRANCE **3 DÉCEMBRE** JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

DIVERSITÉ

**VICTIME D'UNE DISCRIMINATION AU TRAVAIL OU DANS L'ACCÈS À UN EMPLOI, UNE FORMATION ?
CONTACTEZ LE SERVICE DIVERSITÉ ! WWW.CSC-DIVERSITE.BE**

C. Animation migrants et racisme



Depuis quelques années, face à la récente crise d'accueil des migrants, on observe la peur et le rejet des citoyens, alimentés par des discours politiques et médiatiques alarmants. La question des réfugiés est devenue centrale dans la construction des préjugés racistes. Cela entraîne inéluctablement des discriminations envers les personnes racisées ou issues de la diversité. Afin d'enrayer ce phénomène, il est essentiel pour un service comme le nôtre d'amener les personnes que nous animons/formons à porter un regard critique sur les « on dit ».

Pour ce faire, nous avons créé une animation complète, avec des images, des vidéos, des rappels chiffrés, des jeux, le tout destiné à susciter un débat ouvert mais lucide. L'animation regroupe notamment des méthodes que nous avons créées depuis 2 ans, sans toutefois les connecter. Dans cette animation, nos méthodes sont articulées de façon complémentaire et percutante autour d'une journée complète sur la thématique des migrants et du racisme.

Déjà testée auprès de 3 groupes, l'animation reçoit des évaluations très encourageantes. D'après les formateurs qui nous ont invités, tenant compte du fait que la thématique est loin d'être facile à aborder, les retours des personnes formées semblent parmi les plus positifs recueillis suite à une formation. Nous ne sommes pas peu fiers de susciter un impact aussi fort et positif auprès de nombreuses personnes.



2.3 Accompagnement des délégués en entreprise

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

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

Centrale CSC	Lieu	Date	Objet	Nbre de particip
CSC Alimentation et Services	Liège	09/03/2019 16/04/2019 14/05/2019	Gestion diversité convictionnelle en entreprise, préparation et participation au CPPT, mise en place d'un plan d'action	6
CSC Alimentation et Services	Liège	22/04/2019	Gestion diversité convictionnelle en entreprise, mise en place d'un plan d'action	4
Centrale Nationale Employés	Liège	12/11/2019	Gestion d'un règlement de travail discriminant, préparation d'une DS	2
Bâtiment Industrie Energie	Liège	20/12/2019	Racisme en entreprise	2


2.4. Analyse des signalements de discrimination

En 2019, nous avons traité les signalements de discrimination que nous avons reçus (une trentaine) sur base des critères suivants : âge, orientation syndicale, handicap, origine, religion, conviction syndicale. Nous avons récolté les preuves avec les personnes concernées et transmis les dossiers au service juridique, en collaboration avec les permanents de centrale, pour que la prise en charge soit efficace, tout en suivant le processus par la suite.


Par ailleurs, le protocole d'accord qui nous lie avec Unia a été remis à jour. Il ne l'avait plus été depuis la création officielle de cet accord en 2004. L'équipe Diversité a de ce fait approché le responsable de formation des juristes de la CSC afin de coorganiser une journée de formation vers les permanents Diversité et les juristes de la CSC. Celle-ci s'est faite le 11 décembre 2019. Nous tenions à aborder la question des discriminations avec les juristes, mais également à les tenir informer du nouveau protocole d'accord avec Unia car la collaboration, pour être efficace, doit être coordonnée et balisée.

09.00	Accueil
09.30	Recyclage en législation antidiscrimination , par Delphine Liefoghe et Sophie Vincent (UNIA)
12.30	Repas
13.30	Les tests de discrimination (test de situation et mystery call) , par Didier Henrard (Inspecteur social, responsable francophone en matière de discrimination au niveau du Contrôle des Lois Sociales) <ul style="list-style-type: none"> • les pouvoirs des contrôleurs sociaux • les conditions pour y recourir • les moyens affectés • les différents types de tests existants et leur contenu • la méthodologie d'analyse des données recueillies • les premiers éléments d'évaluation du dispositif • aperçu statistique
14.45	Pause
15.00	L'assistance juridique de la CSC , par Malika Borbouse (coordinatrice du Service Diversité) <ul style="list-style-type: none"> • l'accord de coopération CSC-UNIA • la procédure interne de gestion des plaintes • le nouvel onglet « discrimination » du Service Pack et nos objectifs dans ce cadre
16.30	Fin des travaux

La permanente Diversité de Namur a présenté un cas très intéressant de discrimination croisée subie par un de nos affiliés. Le dossier a été encadré par nos services, Unia et l'IEFH et a abouti sur un versement des indemnités.



28/09/2017: L'entreprise communique qu'elle ne fera pas appel.
24/11/2017: Versement des indemnités.



Si les critères n'avaient concerné qu'une législation, y aurait-il eu un cumul des indemnités ?

La question reste ouverte...

3. ANIMATION EN CELLULES DE RECONVERSION

La CSC et la FGTB animent au sein des cellules de reconversion la question de la lutte contre les discriminations. Nous nous concertons de façon à répartir les animations équitablement entre nos organisations. L'année 2019 fut calme comparativement à celle de 2018 marquée par la fermeture de Caterpillar.

Nous sensibilisons les travailleurs aux stéréotypes et préjugés menant aux discriminations, ainsi qu'à l'impact qu'ils peuvent avoir sur leur recherche d'un nouveau travail. Nous les amenons à porter un regard critique constructif sur les questions qui leur sont posées en entretien d'embauche, pour qu'ils répondent de manière intelligente, subtile et rassurante à l'employeur. Dès lors qu'on comprend les craintes, on peut les désamorcer et augmenter ses chances d'intéresser le recruteur. Cerner les questions discriminantes et les traitements inégalitaires, cela met la personne recrutée dans une position de force.

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

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

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

Date	Entreprise(s)	Ville	Participant ^{es} ♀	Participant ^s ♂
08/04/2019	Carrefour	Arlon	10	5
28/05/2019	Carrefour	Liège	13	4
17/06/2019	Carrefour	Liège	11	3
05/08/2019	CR HELIO	Couvin	15	15
24/09/2019	Mecamold	Liège	-	15
14/10/2019	Carrefour	Mons	10	7
16/12/2019	Carrefour	Namur	14	9
25/10/2019	Carrefour	Nivelles	18	7
12/11/2019	Mestdagh	Nivelles	10	5

4. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

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

Toujours en interne, le service Diversité travaille étroitement avec les différentes organisations du Mouvement Ouvrier Chrétien (Jeunes Organisés et Combatifs, Centre d'Information et d'Education Populaire, Equipes populaires, Vie féminine), avec les AID (Actions Intégrées de Développement) dans le secteur des EFT et CISP, et avec Réso ASBL dans l'accompagnement et la sensibilisation des demandeurs d'emploi.

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

- UNIA, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances,
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),
- L'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ),
- Les Centres régionaux pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI) dont le CRIPEL dans le cadre du projet européen « Campagne Diversité en Wallonie »,
- L'Institut de recherche, formation, actions en migrations (IRFAM), etc.

Soulignons également une série de partenariats développés au niveau local :

- La plateforme Diversité du CeRAIC à la Louvière,
- La plateforme IDE à Mons,
- Les CPAS en Brabant wallon,
- Mode d'emploi Charleroi, conseil consultatif Femmes-Hommes Charleroi, Plateforme contre le sexisme à Charleroi, etc.
- Ecoles, EFT-CISP, associations, ...

Les membres de l'équipe Diversité sont intervenus ou ont participé à diverses activités organisées par des partenaires cités ci-dessus, dont voici quelques exemples :

Participation ou intervention	Contenu de la formation Organisé par ...	Date	Lieu
Participation	Formation Récits de vie	15/01/2019	MOC - CEFOC
Participation	Rencontre avec une délégation de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) du Conseil de l'Europe : égalité et accès effectif aux droits, discours de haine et violence motivée par la haine, politiques d'intégration et d'inclusion	11/02/2019	Bruxelles
Participation	Formation Récits de vie	20/02/2019	MOC - CEFOC
Intervention	Tenue d'un stand CSC à la Conférence de la Plateforme Diversité du CeRaic « L'insertion ça marche vraiment ? »	21/02/2019	La Louvière
Participation	Militantisme à la manifestation contre le racisme à Bruxelles (14 militants de Charleroi)	24/03/2019	Bruxelles
Participation	Formation récits de vie	03/04/2019	MOC - CEFOC
Participation	Expo Diversité - Handicap et création artistique	25/04/2019	Châtelet
Participation	Séminaire METICES-ULB : la lutte contre les discriminations ethno-raciales en France	04/04/2019	ULB Bruxelles
Intervention	Animation sensibilisation sur les préjugés anti-migrants délégués de la CSC AS	03/05/2019	Mons
Intervention	Tenue d'un stand et animation d'un atelier aux Universités de l'antiracisme	05/05/2019	Dison
Participation	Forum CSC « La parole aux exclus » avec 20 militants de la CSC	09/05/2019	Bouge
Participation	Formation Récits de vie	15/05/2019	MOC - CEFOC
Participation	Formation Diversité à Namur populisme et préjugés avec 20 militants de la CSC Charleroi	23/05/2019	Namur
Intervention	Formation primo arrivants ; législation et le rôle des syndicats. Solidarité et préjugés	06/06/2019	MOC Charleroi

Intervention	Audition des syndicats au comité d'évaluation de la loi anti-discrimination du SPF Justice - cellule égalité des chances	05/09/2019	Bruxelles
Participation	Conférence du CRIC « Accompagnements des demandeurs d'emploi étrangers au FOREM »	11/09/2019	CRIC Gilly
Intervention	Présentation en anglais de l'outil « gestion de la diversité convictionnelle » au colloque ICF (International Coach Federation)	17/10/2019	Bruxelles
Participation	Mobilisation contre la stigmatisation et la criminalisation des migrants et contre le projet de centre fermé à Jumet	19/10/2019	Jumet
Participation	Mobilisation Mirabal contre les violences faites aux femmes	02/11/2019	Bruxelles
Participation et intervention	Salon job diversité du CRIPEL : tenue d'un stand et animation de plusieurs groupes de participants	28/11/2019	Liège
Participation	Mobilisation contre les dominations Hommes - Femmes et les violences faites aux Femmes	24/11/2019	Charleroi
Participation	Journée Egalité de la CSC	05/12/2019	Charleroi
Participation	Colloque CSC de la journée mondiale des migrants	18/12/2019	Bruxelles
Participation	METEA formation des délégués à la discrimination par UNIA	22/10/2019	La Louvière
Participation	Matinée de présentation du Baromètre de la diversité dans l'enseignement, organisée par le CERAIC	08/11/2019	Mons
Intervention	Journée de l'antiracisme à La Louvière et animation d'un atelier sur les valises des migrants	18/12/2019	La Louvière

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

Mandats assumés :

Namur :

- CA INamur
- CINL

Mons La Louvière :

- CERAIC, mandat au CA
- CIMB, mandat au CA
- Conseil consultatif des Citoyens du monde

Charleroi :

- 23/01/2019, 19/03/2019, 18/04/2019 : Participation plateforme CNCD « Migrations et intégrations » en vue des apéros politiques
- 10/07/2019 : Comité stratégique de l'AVIQ
- Groupe migrations du MOC
- Plateforme pour l'égalité femmes-hommes de Charleroi
- CA CRIC

Liège :

- Cripel : bureau, CA et AG
- Agora : CA et AG
- Lire et Ecrire Verviers : bureau, CA et AG

5. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITE

Notre service est composé de 4 permanents¹ et une coordinatrice. Chaque membre de l'équipe possède un bureau situé dans les fédérations de la CSC wallonne, ce qui facilite leur travail coordonné avec les permanents FEC. Sur le plan administratif des formations, ils se coordonnent et se consultent : programmes, inscriptions et libérations des délégués, délivrance des attestations de présence, suivi du congé éducation, listes de présences et réservations de salles.

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

Exceptionnellement, toute l'équipe des permanents diversité s'est rencontrée pour une demi-journée, à Bouge, un mois sur deux, au lieu de tous les mois. Nous avons dû adapter notre fréquence en raison budget qui avait été réduit. Lors de ces réunions, chacun et chacune peut alors énoncer les activités menées. Nous faisons régulièrement le bilan de l'avancement de notre plan d'action et de la façon dont nous pourrions encore améliorer nos services et apporter un soutien. Dans la construction d'outils pédagogiques, on ne cesse d'innover et de chercher de nouvelles idées. Nous évaluons la richesse et la pertinence de chaque activité. Ces échanges d'expériences nous permettent de tendre vers une qualité dans nos prestations et nos réalisations, tant en individuel qu'en équipe.

Enfin, nous collaborons avec des partenaires extérieurs et avec nos collègues permanents en centrales ainsi que dans les groupes spécifiques.

¹ Voir composition de l'équipe en annexe 5.

6. PLAN D'ACTION 2020 Diversité / Egalité en Wallonie

a. Sensibilisation auprès d'un large public

- Le service Diversité de la FEC participe aux Universités de l'antiracisme (atelier thématique, présentation d'un outil de sensibilisation et tenue d'un stand).
- Organisation d'une formation sur les discriminations envers les LGBT subies sur le lieu de travail, en collaboration avec la plateforme LGBT@work et Diversité Bruxelles (novembre 2020). Cette plateforme LGBT@work réunit des délégués et militants syndicaux impliqués dans la lutte contre l'homophobie sur le lieu de travail. Cette thématique est également traitée dans nos formations diversité avec des outils appropriés.
- Notre service va également mener une large campagne de sensibilisation contre le racisme, tant en interne (collègues permanents et de première ligne en contact avec les affiliés de la CSC) qu'en externe (large public dans les gares de Namur, Charleroi, Liège, Mons, La Louvière et Binche). Les campagnes seront différentes mais viseront le même objectif : faire réfléchir concernant les propos racistes et mobiliser pour la manifestation nationale du 21 mars. Nous y tiendrons un stand et distribuerons des brochures pour déconstruire les propos racistes et populistes.
- Mise à disposition de tous nos affiliés d'un flyer « Signalez-le ! » encourageant toute personne discriminée à l'emploi ou au travail à signaler qu'ils auraient été victimes, et ce, même s'ils n'ont aucune preuve. L'objectif étant d'amener les chiffres de signalements à se rapprocher de la réalité.

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

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

- Formation Diversité longue de 4 jours en système de congé éducation payé (3 jours en régions et 1 journée thématique interrégionale).
- Formation interrégionale le 6 octobre 2020 sur une thématique encore à préciser. Certainement les plafonds de verre et les planchers collants pour les travailleurs issus de la diversité, racisés.
- Formation Diversité courte (en formule de demi-journée ou au minimum 2h) :
 - o Interventions dans les formations sur l'exercice du mandat.
 - o Interventions dans les formations des centrales professionnelles.

- Information, sensibilisation d'un public plus large de demandeurs d'emploi, élèves, animateurs ou formateurs : écoles, asbl, Mode d'emploi, CPAS, AID, EFT-CISP sur différents thèmes : les discriminations, le racisme, la diversité convictionnelle, etc.
- Animations sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés sur les migrants, les réfugiés et les sans-papiers. Notamment : 4 sessions de formation à destination des professeurs de secondaire et du supérieur, de nos collègues animant des groupes, d'un large public sur l'outil de sensibilisation des valises des migrants afin de les rendre autonomes et capables d'emprunter l'outil avec les personnes qu'ils forment/animent ou à qui ils enseignent.

c. Accompagnement des délégués en entreprises

Le service Diversité de la FEC prend en charge l'accompagnement des délégués syndicaux dans les entreprises en ce qui concerne la gestion de la diversité des ressources humaines (gestion des âges, du handicap, des carrières, accès à la formation, à la promotion, recrutement axé sur les compétences, gestion de la diversité convictionnelle, règlement du travail, bien-être au travail, etc.)

d. Réalisation d'outils pédagogiques

- Mise à jour de la brochure « Discriminations à l'embauche ».
- Réalisation d'une dizaine de fiches « Gestion de la diversité en entreprise » pour rendre les délégués totalement autonomes et proactifs auprès des employeurs, via les organes de concertation dans lesquels ils siègent.
- Calendrier Diversité 2021.
- Création d'une fiche présentant le catalogue des formations proposées par le service Diversité 2020-2021 afin d'augmenter nos opportunités de formations.
- Création d'une fiche présentant l'outil de sensibilisation poignant des valises des migrants destiné à lutter contre le racisme.
- Réaliser et diffuser sur les réseaux sociaux deux vidéos de témoignages de la richesse d'une vraie représentativité des travailleurs sur les listes de candidats aux élections sociales. La vraie diversité en entreprise passe avant tout par la nécessité de se sentir réellement compris et représenté.

e. Traitement des signalements de discrimination

- Le service Diversité de la FEC poursuivra le travail en ce qui concerne la récolte, l'analyse, le suivi des signalements de discrimination en collaboration avec les services juridiques.
- Création d'un onglet « Discriminations » dans le programme d'encordement de toutes les personnes de première ligne au sein de la CSC, destiné à répertorier de manière claire le nombre de dossiers discriminations pris en charge par notre syndicat et le service Diversité.

f. Actions communes FEC/CEPAG

Nos deux organisations poursuivront leur collaboration en partenariat avec le Forem dans le cadre de la prise en charge des animations en cellules de reconversion. Animations ayant pour objectif de sensibiliser les travailleurs qui viennent de perdre leur emploi aux discriminations à l'embauche et de les préparer aux entretiens.

7. ANNEXES

Annexe 1. Programme de la formation transrégionale du 21 février 2019

Journée de formation transrégionale sur les discriminations multiples

Le jeudi 21 février 2019, de 9h à 16h 30

Rue de Fernelmont,40-42
5020 Champion

- 8h 45 Accueil
- 9h 15 Introduction de la journée de formation par Laurence Blésin, directrice de la FEC.
- 9h 30 Discriminations : critères, comportements interdits, discriminations multiples à travers des exemples par Unia
- 10h 15 Questions-réponses
- 10h 30 Pause-café
- 10h 45 Ateliers sur les discriminations multiples constatées par les délégués
- 12h 30 Lunch
- 13h 30 Résumé des différents ateliers sur les discriminations constatées : quel type de public est touché le plus souvent ? sur base de quels critères ?
- 14h 30 Analyse des discriminations identifiées du point de vue de l'intersectionnalité et pistes d'actions collectives, Nouria Ouali, professeure de sociologie à l'ULB
- 16h 00 Conclusions par Luan Abedinaj, responsable du service Diversité

Programme journée de formation transrégionale Diversité

Le populisme : terreau des discriminations

Le jeudi 23 mai 2019, de 9h à 16h30

A l’Arsenal : Rue Bruno, 11 à 5000 Namur – salle « Le Grenier »

8h45	Accueil café
9h	Mot d’accueil par Luan Abedinaj, responsable national du Service Diversité
9h05	Le populisme sous ses multiples facettes par Mateo Alaluf, professeur de sociologie à l’ULB
10h	Questions-réponses et échange avec les délégués
10h30	Pause-café
10h45	Intervention d’Edgar Zsoc, Bepax
12h	Lunch
13h	Saynètes de théâtre-forum jouées par des comédiens de Cortex et présentation d’autres cas de manière interactive avec la participation de délégués syndicaux
15h15	Pause-café
15h30	Présentation de techniques de recadrage par Vincent Buron, de Cortex
16h15	Conclusions par Malika Borbouse, collaboratrice Diversité

Avec la collaboration de :



Annexe 3. Programme de la formation transrégionale du 14 novembre 2019



JOURNÉE DE FORMATION SUR LA DIVERSITE ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DES CANDIDATS CSC AUX ÉLECTIONS SOCIALES 2020

JEUDI 14/11/2019 - AUDITOIRE DE LA CSC BOUGE

08h45 : Accueil café

09h15 : Introduction de la journée - Malika Borbouse, coordinatrice du service Diversité 09h25 : Etat des lieux des résultats ES 2016 au regard de la représentativité - Rachida Kaaouss

09h45 : Femmes CSC - Gaëlle Demez, responsable nationale et témoignages d'une permanente et d'une déléguée d'entreprise

10h15 : Questions - réponses 10h30 :

Pause

10h45 : Présentation de la campagne de lutte contre les discriminations envers les homosexuels dans la télécommunication - Paul-Emmanuel Henry

11h10 : Questions - réponses

11h30 : Migrants CSC - Amélie Rodriguez, responsable nationale et témoignage d'un permanent 12h : Questions-réponses

12h30 : Repas

13h30 : Convictions religieuses : témoignage d'une permanente et de délégués 13h50 : Questions-réponses

14h : Jeunes CSC - Jeanne Maillart, responsable nationale et témoignage d'un permanent et de 2 délégués sur la gestion des âges/anciennetés dans une délégation syndicale

14h30 : Questions-réponses

14h45 : Handicap : témoignage d'un délégué

15h30 : Conclusions de la journée - Laurence Blésin, directrice de la FEC

Inscription : Malika.Borbouse@acv-csc.be



femmesCSC





La manifestation nationale contre le racisme, le 24 mars, a rassemblé plus de 5.000 personnes dans les rues de Bruxelles. La CSC y était.

Le «Monitoring socio-économique» réalisé par le SPF Emploi et Unia le confirme: aujourd'hui encore, le racisme est bien présent sur le marché de l'emploi. La discrimination à l'embauche laisse de nombreuses personnes d'origine étrangère sur le côté. On observe d'ailleurs une «ethno-stratification» du marché: les personnes d'origine étrangère, même nées en Belgique, occupent les emplois fragiles, précaires, éreintants et faiblement rémunérés, tandis que les «belgo-Belges» accèdent aux emplois plus intellectualisés, stables et agréables.

Selon cette étude, près d'une femme étrangère sur deux que l'on croise dans la rue est susceptible de travailler dans les titres-services. Par ailleurs, si les «belgo-Belges» travaillent en intérim jusqu'à 20-25 ans, on y retrouvera encore des personnes d'origine étrangère de plus de 40 ans, contraintes à s'adapter aux offres ponctuelles, tributaires d'un marché du travail instable, et incapables, du fait de la précarité de leur emploi, de mener des projets à long terme tels qu'un achat immobilier.

Se montrer unis

La manifestation du 24 mars, qui a rassemblé plus de 5.000 personnes dans les rues de Bruxelles, visait à dénoncer l'immoralité du racisme, à sensibiliser les citoyens à l'intérêt de se montrer

unis sur cette question, et à réclamer l'égalité de traitement pour toutes et tous. Le stand de la CSC rassemblait des militants des Travailleurs sans emploi de la CSC et des Migrants CSC. Un calicot «*Même combat*» dénonçant les discriminations à l'embauche sur base de l'origine ethnique attirait les regards. Des tracts ainsi qu'un argumentaire pour déconstruire les préjugés sur les migrants, les réfugiés et les sans-papiers, réalisé par les Migrants CSC et le service «diversité» de la CSC, ont été distribués.

Dans un contexte de politiques de droite, hostiles aux migrants et se faisant la caisse de résonance des peurs collectives, le rejet de l'autre, le racisme et la xénophobie sont plus que jamais attisés. Un contexte qui ne facilite pas la (sur)vie de nombre des 100.000 sans-papiers présents en Belgique, qui travaillent dans l'ombre et dans la peur d'être arrêtés et rapatriés. La majorité d'entre eux sont exploités, sous-payés par des employeurs sans scrupules, voire, parfois, victimes de harcèlement moral ou sexuel, de coups et intimidations (lire page 9).

Pourtant, les travailleurs sans papiers ne demandent qu'une chose: être régularisés et vivre une vie meilleure, une vie qui leur permettra de contribuer à la sécurité sociale belge. En résidant et en consommant ici, ils contribuent déjà à la croissance économique et à l'enrichissement du pays. Et c'est bien sûr involontairement qu'ils mettent les travailleurs en concurrence: cette situation ne profite qu'aux employeurs.

Annexe 5. Composition de l'équipe Diversité de la FEC

Au 31 décembre 2019, l'équipe des permanents Diversité est composée comme suit :

- Marie-Ange FORET à la fédération CSC Liège-Huy-Waremme et CSC Verviers
- Christian GULDENTOPS à la fédération CSC Brabant Wallon
- Pedro RODRIGUEZ à la fédération CSC Charleroi Sambre & Meuse
- Sandrine PIERLOT à la fédération CSC Namur-Dinant

Malika BORBOUSE coordonne à temps plein l'équipe et le projet politique Diversité, en étant basée à la fédération CSC de Namur.