



Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2020

Le 10 mars 2021

Avec le soutien de la



TABLE DES MATIERES

Introduction.....	3
I. ACTIVITÉ REALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2020.....	4
1. Formations et informations.....	4
1.1. Animation en cellules de reconversion.....	4
1.2. Sensibilisation/animation en externe.....	5
1.3. Sensibilisation/animation/formation en interne.....	7
1.4. Participation/Intervention en formations ou activités.....	10
1.5. Valises migrants – déconstruction des stéréotypes.....	12
1.6. Formation en centrale BIE.....	19
2. Création d’outils de sensibilisation et de formation.....	23
2.1. Calendrier Diversité 2021.....	23
2.2. Fiches gestion de la diversité et des discriminations en entreprise.....	24
2.3. Vidéos élections sociales.....	26
2.4. Publications et articles sur le net.....	28
2.5. Vidéo sur le handicap.....	35
2.6. Mise à jour de la brochure argumentaire discrimination.....	36
2.7. Catalogue du service Diversité 2021-2022.....	37
3. Campagnes de sensibilisation.....	41
3.1. Campagne de sensibilisation contre le racisme ... vers un large public.....	41
3.2. Campagne de sensibilisation contre le racisme ... vers nos collègues.....	46
3.3. Campagne signalement des discriminations.....	51
3.4. Campagne racisme structurel.....	57
II. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES.....	67
III. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ.....	68
IV. PLAN D’ACTION 2021.....	69
Annexes.....	72

Introduction

Le service Diversité de la FEC, dans le cadre de la convention du consortium Diversité, s'est engagé à assurer des missions sur trois axes :

- 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 2020, année pour le moins particulière en raison de la crise sanitaire mondiale sans précédent que nous venons de traverser depuis mars, le service Diversité a dû, comme tout le monde, s'adapter et se réorganiser afin de pouvoir accomplir au mieux ses tâches.

L'impossibilité de se rencontrer en présentiel dans le cadre des formations a bien sûr renforcé les inégalités, notamment en accentuant la fracture numérique. Nous avons donc dans un premier temps pris notre mal en patience et investi d'autres pôles de nos missions tels que la réalisation d'outils, en espérant pouvoir nous rattraper en fin de second semestre en relançant nos formations en présentiel. Mais cela n'a pas été envisageable vu la tournure que la pandémie a pris avec sa deuxième vague, sans parler depuis décembre de l'arrivée des variants anglais, brésiliens et sud-africains. C'est donc une situation qui va encore durer et nous contraindre à revoir la totalité de notre fonctionnement en terme de formations/animations.

Sensibiliser reste notre cheval de bataille et nous avons surinvesti les réseaux sociaux afin de toucher un plus large public. Nous avons utilisé tous les moyens à notre disposition pour susciter les débats et l'intérêt des publics que nous souhaitons atteindre.

Afin d'amener les délégués à être davantage proactifs sur la question des discriminations dans leur entreprise, et à saisir l'importance de la gestion de la diversité, nous avons misé sur la réalisation de fiches. Ce travail a été majeur et central pour notre service en 2020, tout comme le lancement de multiples campagne racisme et signalement des discriminations.

I. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2020

1. Formations et infirmations

En raison du Covid mais également des élections sociales reportées de mai à novembre, les modules de formations habituellement prodigués par le service Diversité ont été pour la grande majorité annulés en 2020, tant vers nos publics habituels qu'en Cellules de reconversion. Non seulement, l'attention était portée sur l'étape importante pour la démocratie et la concertation sociale au sein des entreprises que constituent les élections sociales, mais de plus, l'interdiction pure et simple de se réunir dès la mi-mars 2020 a achevé de perturber notre mission de former en présentiel à la lutte contre les discriminations.

Les tableaux habituellement bien remplis par l'ensemble du service Diversité sont, pour cette année qui restera marquée d'une pierre noire, réduits à peau de chagrin. Nous avons bien entendu réorganisé notre fonctionnement habituel en le rendant plus axé sur nos autres missions, notamment via la création d'outils accessibles, sur internet ou en version papier.

1.1. 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. 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. Cerner les questions discriminantes et les traitements inégalitaires, cela met la personne recrutée dans une position de force.

L'année 2020 fut bien évidemment paralysée dès l'arrivée du Covid dans vos vies (mi-mars):

Date	Entreprise(s)	Ville	Participant ^{es} ♀	Participant ^s ♂
20/01/2020	Carrefour	La Louvière	16	4
20/01/2020	Atelier Protégé	Nivelles		9
23/01/2020	Carrefour	Mons	9	4
28/01/2020	Hellio	Châtelineau	4	12
13/01/2020	Mesthdag/Artesia	Liège	8	1
06/03/2020	ASBL RESO	Liège	5	4

1.2. Sensibilisation/animation en externe

Nos permanents Diversité se rendent également dans des écoles, des CPAS, des EFT et CISP, etc. afin de les sensibiliser les publics via des modules de formation ou d'animation aux discriminations à l'embauche, aux stéréotypes et préjugés sur les migrants et le racisme, etc. En fonction de la thématique demandée, nous nous adaptons et utilisons les outils appropriés. « Discriminations à l'embauche » permet par exemple 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.

Au risque de nous répéter, habituellement nous répondons positivement à de nombreuses demandes et invitations, mais en raison du coronavirus, celles-ci n'ont plus eu lieu.

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
06/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre. Formation parcours citoyen (3 h).	La Louvière	10
08/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. Promotion sociale Mons-Borinage (3h20).	Mons	17
09/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation parcours citoyen.	Mons	15
21/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. C.P.A.S. Morlanwelz (3h).	Morlanwelz	17
27/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (3h).	La Louvière	7
28/01/2020	Présentation des outils Diversité et Migrants à la responsable du MOC Charleroi et au responsable de la thématique migrant.	MOC Charleroi	3
29/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (3h).	Mons	10
31/01/2020	Contact avec le collectif de Liège pour leur présenter notre service et nos missions de déconstruction des préjugés sur les migrants et les sans-papiers.	Webinaire	2

11/01/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. Interventions dans deux classes (4 X 50 minutes). Ecole des Ursulines – option technique de qualification sociale.	Mons	32
13/02/2020	Rencontre avec Mme Maufroid Laurence du CRIC, (Centre Régional d'Intégration de Charleroi) afin d'intégrer le service Diversité et Migrants dans leur carnet d'adresses (Outil disponible au grand public). Présentation et explications de ce que l'on propose.	Charleroi	2
21/02/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. ASBL RESO	Frameries	7
28/02/2020	Action « De l'air pour l'égalité » sur le marché de Thuin : lutte contre les discriminations envers les femmes.	Marché de THUIN	+/-30
04/03/2020	Sensibilisation « De l'air pour l'égalité » - Action GHDC Charleroi (Grand Hôpital de Charleroi). lutte contre les discriminations envers les femmes.	GHDC Charleroi	40
06/03/2020	Animation sur les stéréotypes hommes/femmes dans les métiers.	Ecole de Jambes	10
12/03/2020	Animation Jeu de l'Oie : « Tous les migrants ». Athénée provinciale de La Louvière. Intervention dans 3 groupes (6 X 50 minutes). Déconstruction des préjugés sur les migrants.	La Louvière	70
24/06/2020	Animation discrimination embauche	Carrefour des cultures	8
03/07/2020	Animation discrimination embauche	Carrefour des cultures	8
21/09/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (3h).	Mons	2
22/09/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. ASBL RESO (3h).	Frameries	9
22/09/2020	Animation : Egalité des genres. ASBL RESO.	Namur	8
24/09/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. ASBL RESO (3h)	Frameries	8
13/10/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes.	Mons	5

	CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (3h).		
21/10/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (3h).	La Louvière	6
27/10/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. PROMOSOC Supérieur (Enseignement de Promotion Sociale) Mons-Borinage Option cadre du secteur non-marchand (3h20).	Webinaire	19
29/10/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (2h).	Webinaire	6
03/12/2020	Animation : Discrimination / Préjugés / Stéréotypes. CIEP Hainaut Centre, formation Parcours Citoyen (2h).	Webinaire	5
09/12/2020	Valise des migrants (large public interne et externe à la CSC).	Webinaire	9
16/12/2020	Valise des migrants (large public interne et externe à la CSC).	Webinaire	12
5/05/2020 au 16/05/2020	Distribution des boîtes de sardines à différentes associations liées à la Fédération de Charleroi. Sensibilisation aux discriminations (rappel campagne initiale), présentation du le service Diversité.	Différentes associations liées à la Fédération de Charleroi	8 associations
Mars 2020	Vidéo de sensibilisation sur la régularisation des sans-papiers, public discriminé en termes de soins, d'accès à l'emploi,..	Charleroi	CSC Charleroi Réseaux sociaux
Novembre 2020	Campagne de sensibilisation pour la lutte contre les violences faites aux femmes.	Campagne visuelle sur les réseaux sociaux	
30/11/2020	Rencontre Webinaire entre les membres du service Diversité et UNIA. Échanges des bonnes pratiques, comment traiter un cas de discriminations.	Webinaire	CSC diversité et UNIA
12/02/2020	Animation discriminations à l'embauche au Collectif de Femmes	Nivelles Webinaire	10

1.3. Sensibilisation/animation/formation en interne

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
Janvier à mars 2020	Formation nouveaux candidats dans la journée 1 : information sur les rôles des PPI (Permanents Interprofessionnels) et de leur thématique dont celle de la Diversité et la lutte contre les discriminations.	Fédération de Charleroi	12 groupes de +/-20 personnes
Du 07 janvier au 06 mars	Formation élections sociales : Sensibilisation des 26 groupes de militants sur le thème : La diversité et de la représentativité.	CSC Liège et Verviers	330
16/01/2020	Animation sur les masculinités.	Namur	8
30/01/2020	Préparation animation d'introduction du barnum sur la différence, les stéréotypes, animations qui rassemble.	Charleroi	
02/02/2020	Sensibilisation du comité de secteur de Chimay à la journée du 8 mars.	Chimay	7
02/02/2020	Rencontre avec une déléguée du GHDC Charleroi, pour y mener une action de sensibilisation à la journée Internationale du 8 mars.	Charleroi	2
14/02/2020	Présentation et explication de l'outil : discrimination à l'embauche + présentation des autres outils du service diversité. CRC enseignement (délégués).	CSD Charleroi	40
19/02/2020	CSC Transcom cheminots : Présentation du service Diversité – Information sur les formations et ses missions (20 minutes).	CSC Mons	7
20/02/2020	CNE : Présentation du service Diversité – Information sur les formations et ses missions (20 minutes).	CSC Mons	5
28/02/2020	Sensibilisation « De l'air pour l'égalité » - comité de secteur Gozée.	CSD Gozée Comité de Secteur	9
17/02/20	Sensibilisation « De l'air pour l'égalité » - formation nouveaux candidats.	Fédération Charleroi	30
20/02/20	Sensibilisation « De l'air pour l'égalité » - formation nouveaux candidats.	Fédération Charleroi	22
02/03/20	Sensibilisation « De l'air pour l'égalité » - comité de secteur de Chimay.	CDS de Charleroi Centre de Services.	6

03/03/2020	Rédaction d'une note sur le public NEETS (Not In Employment Education Or Training) sur les enjeux et les discriminations que ce qu'ils subissent de par leur bagage déficitaire. En collaboration avec le permanent Jeune CSC de Charleroi.	Fédération Charleroi	2
05/03/2020	Formation Diversité faire le lien : transition juste-diversité Intervenant : José Angeli et une intervenante extérieure qui vient du CNCD. La dernière heure est consacrée à la journée du 8 mars	Fédération CSC de Charleroi	20
06/03/2020	Sensibilisation du rôle et des missions du service Diversité auprès des militants Travailleurs Sans Emploi.	CSC Mons	6
06/03/2020	Visibilisation et mise en lumière des possibilités de collaboration Diversité et Jeunes auprès des permanent Jeunes CSC (50 minutes).	CSC Mons	5
Mars 2020	Campagne migrant : régularisation des sans-papiers. Sensibilisation auprès des permanents des ponts à mettre en place avec le service Diversité.	Charleroi	7 centrales
Avril 2020 Annulé	Barnum- formation mandat Introduction liée à la déconstruction de stéréotypes qui tendent à nous diviser.	Charleroi	Délégués, militants, personnel de la fédération.
08/10/2020	Animation sur la sécurité sociale et le genre – inégalité homme/femme.	Namur	5
Décembre 2020	Promotion du service diversité et sensibilisation aux 19 critères de la loi anti-discrimination par le biais du calendrier diversité (créé par le service diversité).	CSC Charleroi	70
Décembre 2020	Distribution des calendriers Diversité et chocolat à chaque collègue individuellement dans les fédérations et centre de services. (nouvelle permanente Diversité).	CSC de Liège Verviers Ostbelgien	210

1.4. Participation/intervention en formations ou activités

Voici les formations/activités organisées par des partenaires, suivies par les permanents Diversité ou la coordinatrice (formation, colloque) ou lors desquelles nous sommes intervenus et avons pris la parole en tant qu'experts en discriminations au travail.

Participation ou intervention	Contenu de la formation Organisé par ...	Date	Lieu
Participation	Rassemblement contre « le fascisme »	25/01/2020	Gilly
Formation complète	Formation pour la centrale BIE (bâtiment industrie énergie) de 2 jours « Diversité et discrimination dans le monde du travail ».	Les 28 et 29/01/2020	Vayamundo Houffalize
Participation	La présentation de l'outil pédagogique « Féminismes en couleurs par le CRIC.	03/03/2020	Gilly
Participation	Réunion et formation donnée par UNIA sur le critère du handicap et la santé.	30/03/2020	Webinaire
Participation	Webinaire de présentation de l'étude sur la « Sélectivité policière » par UNIA, l'INCC (Institut national de criminalistique et de criminologie) et la zone de police Polbruno.	02/06/2020	
Interview	Chercheuse IRFAM (Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations) Leila Scheurette. Analyse du marché de l'emploi wallon et insertion des personnes étrangères et d'origine étrangère.	24/06/2020	Contact téléphonique
Participation	Groupe de travail CIEP/MOC/CSC Lié à la régularisation des sans-papiers et déconstruction des stéréotypes. Préparations des interpellations politiques.	8/09/2020	Bruxelles
Participation et intervention	4 rencontres pour préparer l'action du 25 septembre pour lutter contre le racisme et les discriminations.	Août & septembre 2020	CRIC Charleroi
Formation complète	Formation pour la centrale BIE (bâtiment industrie énergie) de 5 jours « Diversité et discrimination dans le monde du travail ».	Du 14 au 18 septembre 2020 (17 participants)	Vayamundo Houffalize
Interview	Pour l'émission Opinion concédée à la CSC par la RTBF	22/09/2020	Domicile privé
Participation et intervention	Manifestation statique contre le racisme, coordonnée par le CRIC et plusieurs acteurs de la région acteurs dans les problématiques en lien avec le racisme et les discriminations. + interview pour expliquer en quoi la CSC lutte contre les discriminations.	25/09/2020	Place de la digue Charleroi

Participation et intervention	Le CRIC a mis en place une plateforme avec différents acteurs de terrain (liés à la migration, diversité, égalité, ...). celle-ci a pour objectif de mieux connaître la réalité de terrain, de mieux orienter, d'avoir des relais, ..	28/09/2020	CRIC Charleroi
Participation	Journée d'étude des femmes CSC : pour thématique. L'impact au travail des violences aux femmes : les identifier pour mieux les combattre !	29/10/2020	Webinaire
Participation	Front de mères face aux violences policières (lutte contre le racisme et renforcer le pouvoir d'agir des femmes).	19/11/2020	Webinaire Facebook Vie Féminine
Participation	Réunion de coordination entre l'équipe UNIA et l'équipe Diversité (nouveaux dossiers de Jurisprudence).	30/11/2020	Webinaire
Participation	Lutte contre le racisme et les discriminations sur le lieu de travail. ETUI (European Trade Union Institute).	14/12/2020	Webinaire
Participation	Module eDiv (sensibilisation à la diversité) créé par UNIA.	15/12/2020 18/12/2020	Module en ligne

1.5. Valises des migrants – déconstruction des stéréotypes

Début février 2020, l'équipe Diversité a envoyé un courrier postal dans toutes les écoles secondaires francophones de Belgique pour présenter l'outil des valises des migrants, racontant les témoignages de 5 personnes par le biais d'une méthode poignante.

Deux dates avec chacune 2 sessions de demi-journées de formation étaient communiquées dans ce courrier. Cependant, nous avons dû les annuler avec l'arrivée du COVID.

En décembre (les mercredis 9 et 16), nous avons organisé ces formations en Webinaire à distance, via Teams et cela s'est très bien passé. L'expérience a été concluante et les retours très positifs.



508 Courriers
(non-pria)
à libeller à
FEC Diversité



Invitation

Formation outil de sensibilisation

« Dans les valises des migrants – déconstruction des préjugés »

Le public que tu animes/formes tient régulièrement des propos racistes ?
Tu souhaites aborder le sujet en allant directement au cœur des expériences que vivent les migrants ?

Alors, nous avons le plaisir de t'inviter à une demi-journée de formation

« Dans les valises des migrants »

En une session d'une demi-journée, tu pourras tester un outil de sensibilisation et de réflexion, rentrer dans le vécu et l'émotion d'un.e migrant.e et découvrir un «argumentaire» déconstruisant les préjugés, chiffres et faits à l'appui. Cela te permettra d'en évaluer la pertinence pour l'utiliser avec tes groupes de militant.e.s ou tout autre public du monde associatif.

En attaché, tu trouveras une fiche de présentation.

Voici les 4 sessions :

 **Jeudi 19 Mars 2020 : 9h-12h30**

 **Jeudi 19 mars 2020 : 12H30-17h**

 **Jeudi 26 mars 2020 : 9H-12H30**

 **Jeudi 26 mars 2020 : 12h30-17h**

au Centre de formation francophone de la CSC (Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge).

Pas encore inscrit.e ?

Si tu souhaites y participer, tu peux t'inscrire pour le vendredi 13 mars 2020 au plus tard, via Malika.Borbouse@acv-csc.be

Un sandwich sera offert le midi aux participant.e.s du matin et de l'après-midi.

Bien cordialement,



Malika Borbouse | GSM : 0497/72.52.42

Invitation

Formation outil de sensibilisation « Dans les valises des migrants - déconstruction des préjugés »

Le public que tu animes/formes tient régulièrement des propos racistes ?

Tu souhaites aborder le sujet en allant directement au cœur des expériences que vivent les migrants ?

Alors, nous avons le plaisir de t'inviter à une demi-journée de formation

« Dans les valises des migrants »

En une session d'une demi-journée, tu pourras tester un outil de sensibilisation et de réflexion, rentrer dans le vécu et l'émotion d'un.e migrant.e et découvrir un «argumentaire» déconstruisant les préjugés, chiffres et faits à l'appui. Cela te permettra d'en évaluer la pertinence pour l'utiliser avec tes groupes de militant.e.s ou tout autre public du monde associatif, ainsi que des élèves en fin de cycle secondaire/études supérieures.

En attaché, tu trouveras une fiche de présentation.

Voici les 2 possibilités de sessions en webinaire :

 **Mercredi 09 décembre 2020 : 13h-16h**

 **mercredi 16 décembre 2020 : 13H-16h**

Toutes les informations pratiques te seront communiquées une fois ton inscription validée, et tu recevras un colis avec les documents nécessaires, une brochure et quelques gourmandises.

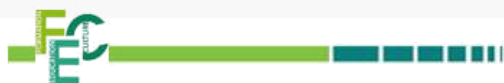
Pas encore inscrit.e ?

Si tu souhaites y participer, tu peux t'inscrire pour le vendredi 4 décembre 2020 au plus tard, via Malika.Borbouse@acv-csc.be (inscriptions limitées à 25 personnes par session)

Merci de transférer au maximum dans vos réseaux.

Bien cordialement,

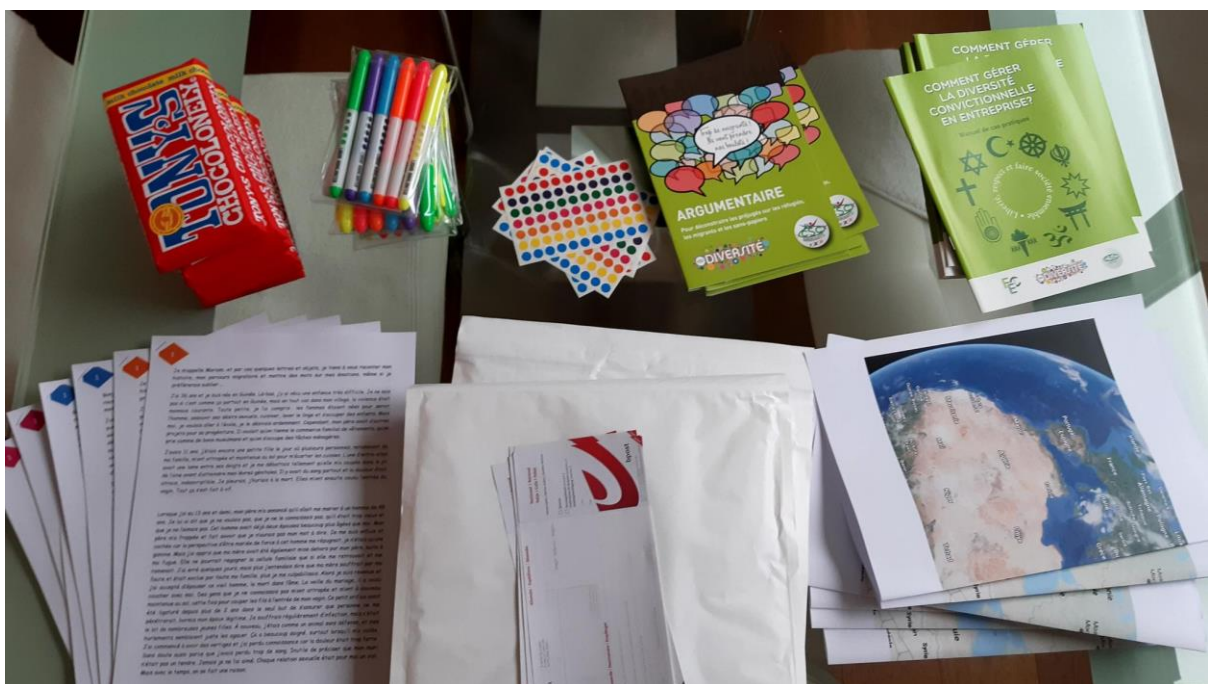
Malika Borbouse | GSM : 0497/72.52.42 - Amélie Rodriguez y Merino | GSM : 0499/48.48.65



Sur cet outil, nous avons décidé de systématiquement travailler en collaboration avec la responsable nationale des Migrants CSC, ainsi que les permanents migrants, car même s'il a été créé par le service Diversité, celui-ci abordant la question des migrants, il était essentiel d'apporter un éclairage de la situation politique, des combats menés pour les droits des travailleurs migrants et sans-papiers, pour remettre les participants à la formation dans le contexte en temps réel.

Nous avons envoyé via colis postal, quelques jours avant la formation :

- une tablette de chocolat Fairtrade de notre campagne racisme avortée mi-mars en raison du covid,
- le matériel nécessaire à la participation à la formation,
- et la brochure « Argumentaire pour lutter contre les préjugés sur les migrants, les réfugiés et les sans-papiers. »



Cette formule nous a valu des éloges et les participants se disent partant pour d'autres formations si elles sont aussi poignantes et interpellantes.

Nous avons par ailleurs travaillé sur un folder de présentation des valises pour détailler le contenu et l'objectif de l'outil, le public cible, les différentes étapes, le temps d'animation à prévoir, ainsi que les adresses-mail et téléphones des permanents diversité pour pouvoir emprunter les valises ou demander une animation.

DANS LES VALISES DES MIGRANTS

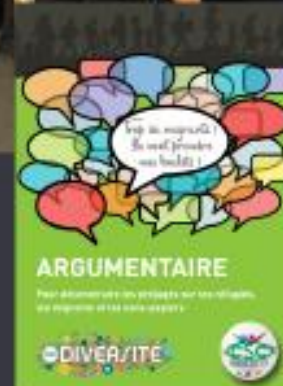
UN OUTIL DE SENSIBILISATION POIGNANT

Conçu par le service Diversité de l'ASBL Formation Education Culture, il se présente sous la forme d'un grand sac de voyage, contenant 5 plus petits sacs. Dans chacun d'entre eux, se trouvent des lettres et des objets symboliques. Ces lettres relatent les témoignages authentiques d'une Italienne, d'une Guinéenne, d'un Afghan, d'un Burkinabé et d'un Syrien.

L'outil permet des animations concrètes et participatives où se mêlent émotion et réflexion. L'animation est gratuite, requiert une certaine maturité (minimum 15 ans), dure 2h30 et est réalisable avec des groupes de 15 à 30 participants. Il faudra disposer les tables et chaises de manière à former 5 sous-groupes.

Nous pouvons également prêter les valises aux formateurs/enseignants qui souhaitent l'utiliser de manière autonome, sans faire appel à nos permanents Diversité.

ÉTAPES DE L'ANIMATION





BRABANT WALLON
diversite-nivelles@acv-csc.be
067/88.46.47

BRUXELLES-HAL-VILVORDE
diversite-bruxelles@acv-csc.be
02/557.85.41

CHARLEROI
diversite-charleroi@acv-csc.be
071/23.09.81

LIEGE VERVIERS
diversite-liege@acv-csc.be
diversite-verviers@acv-csc.be
04/340.72.37 - 087/85.99.99

MONS LA LOUVIERE
diversite-mons@acv-csc.be
065/37.25.49

NAMUR DINANT
diversite-namur@acv-csc.be
081/25.40.85

Coordinatrice du service Diversité
diversite@acv-csc.be
0497/72.52.42

**FAITES APPEL À NOS
PERMANENTS
DIVERSITE**



1.6. Formation en centrale BIE

Les 28 et 29 janvier 2020, ainsi que du 14 au 18 septembre 2020, la centrale Bâtiment Industrie Energie a fait appel au service Diversité afin que nous prenions en charge plusieurs journées de formations à destination de leurs délégués sur les questions de discriminations et de diversité. Le programme complet des 5 journées données en septembre offre un panel très complet des possibilités de formations et modules du service Diversité.



Formation BIE – Diversité

14 au 18 septembre 2020, Houffalize

Jour 1 – Discriminations au travail

9h -10h30 : Accueil, formalités administratives

10h30 : Présentation de la semaine, enjeux, attentes

11h : « C'était juste pour rire » : Répartition en sous-groupe de 5 personnes, ils doivent noter sur un padex les idées qui leur viennent à l'esprit quand on parle d'une communauté.

- Les blondes
- Les arabes
- Les vieux
- Les femmes
- Les chômeurs

Débriefing : en grand groupe, lecture des panneaux.

Garder les padex pour les autres journées.

Retour en sous-groupes, on leur distribue des photos de travailleurs, ils doivent deviner leur métier.

Débriefing en grand groupe : on a tendance à activer nos préjugés aussi en matière de travail.

Définition sur ce qu'est le stéréotype, à quoi il sert, etc. Puis passer aux préjugés et à la discrimination.

12h30 Pause

13h30

La discrimination au travail : 12 situations à analyser

Sous-groupes : 2 situations par sous-groupes, question : est-ce une discrimination ? expliquez ? que peut faire l'équipe syndicale (ds, ce, cppt et quelles actions) ?

Correction en grand groupe, débat. Sur un padex, noter les différents critères protégés par la discrimination. Aborder la loi et ses spécificités.

15h Pause

15h30 Jeu du pic-nic de Thiagi

16h FIN

Jour 2 – Diversité convictionnelle, populisme et racisme

9h : Vidéo Créapills sur la diversité convictionnelle

Et vous en entreprise, avez-vous déjà été confronté à des questions de religion au travail ?

Est-ce une préoccupation syndicale ?

Que fait-on face à ce genre de demande ?

5 sous-groupes : chacun a un cas en entreprise (cfr brochure) et il doit venir avec une ébauche de solution.

Debriefing en grand groupe.

10h Pause

10h30 : Debriefing des derniers cas.

11h : Expliquer la méthode du PGDC + présentation brochure

11h30 : Mettre en avant le rôle du permanent diversité + présentation de l'équipe + présentation du service

12h30 Pause

13h30 Définition de populisme (2 groupes) – racisme (2 groupes)

- a. Chacun reçoit 5 post-it : 5 mots en lien avec le populisme/racisme pour eux (personnel)
- b. Par groupe, ordonner les mots entre eux sur un padex
- c. Retour en grand groupe : imaginer une lecture suivie de tous les mots du padex (« définition »)

14h15 Antidote : 2 groupes populisme / 2 groupes racisme

Par sous-groupes, écrivez-moi la recette de l'antidote au racisme/populisme sur un padex.

Retour en grand groupe, lecture des recettes.

Chacun va ensuite souligner 3 mots/concepts importants pour lui en matière de racisme/populisme.

Sur base de leurs recettes et sur base du document des équipes populaires (Contrastes), mettre en avant, les mots préférés du populisme, les mécanismes en jeu, focus sur les médias. Distribuer la brochure des Equipes Populaires.

15h Pause

15h30 Attention aux fake news, que faire ? les gestes qui sauvent ?

<https://www.gouvernement.fr/fake-news-guide-des-questions-a-se-poser-face-a-une-information>

16h FIN

Jour 3 – Les étrangers

9h : « migrants – migration », ça vous évoque quoi ? On note et on échange

9h30 : « Pour et contre » en sous-groupes, mise en commun et clarification des termes

Images sur le mot fourre-tout « migrant » (ppt Malika)

10h Pause

10h30 : Animation sur les « Italiens »

11h30 : Les médias, la triple domination

12h30 : Pause

13h30 : La Valise des migrants

15h : Pause

15h30 : Argumentaire Discr sur les étrangers

16h : Fin

Jour 4 – Etrangers et préjugés

9h : Qui veut gagner des étrangers ? (remettre à jour dans un nouveau ppt)

10h30 : Pause

11h : Malika a plein de matos – à définir – peut-être qqch de très dynamique

12h30 : Pause

13h30 : Handicap et travail – vidéo handicap en entreprise ou alors dans la série “vestiaire”

+Vidéo délégué et handicap

Inviter qqun de l’Aviq sur les possibilités d’aménagement des lieux de travail + cas pratiques sur la construction et secteurs BIE (Malika) + brochures

15h: Pause

15h30 : Que fait la centrale en matière de handicap? (Dimitra ou rencontre?)

16h: Fin

Jour 5

9h-10h30 : La question du genre au travail – Marie-Ange

10h30 : Pause

11h – 12h : Evaluation

2. Création d'outils de sensibilisation ou de formation

Comme chaque année, le service Diversité a créé une série d'outils destinés à sensibiliser ou former un large public, les affiliés, les militants, les délégués et/ou les permanents. Et tout au long de cette année très particulière, nous avons davantage développé la partie « outils de sensibilisation/formation » étant donné que l'axe des formations prodiguées en présentiel a été, par la force des choses, solidement réduit en raison des interdictions de se réunir. De ce fait, nous avons créé des vidéos, des flyers, des fiches, des publications sur les réseaux sociaux et rédigé des articles sur internet, en plus du calendrier Diversité.

2.1. Calendrier Diversité 2021

Pour ce calendrier, nous avons choisi de mettre à l'honneur le style « street art » : un mode d'expression artistique plutôt récent, qui regroupe toute forme d'art réalisée dans l'espace public. L'art n'a pas d'âge, pas de couleur de peau, de religion ni de condition particulière. Pourtant, pour être vus et entendus, il faut parfois s'emparer de l'espace public afin de faire émerger ses propres réalités.

Suite à la crise du Covid, les inégalités se sont renforcées, et plus que jamais, les citoyens du monde entier se sont emparés de la rue et des réseaux sociaux pour les dénoncer. Et c'est bien en donnant la parole, la plume, le pinceau à toutes et tous, qu'on peut se donner les chances de cultiver des valeurs communes et de tendre vers une véritable justice sociale.

Pour cette édition, nous avons proposé de jouer aux devinettes : derrière chaque illustration, il faut deviner le message qui transparaissait. A la fin du calendrier, nous avons donné des explications si cela n'était pas clair pour les usagers du calendrier.

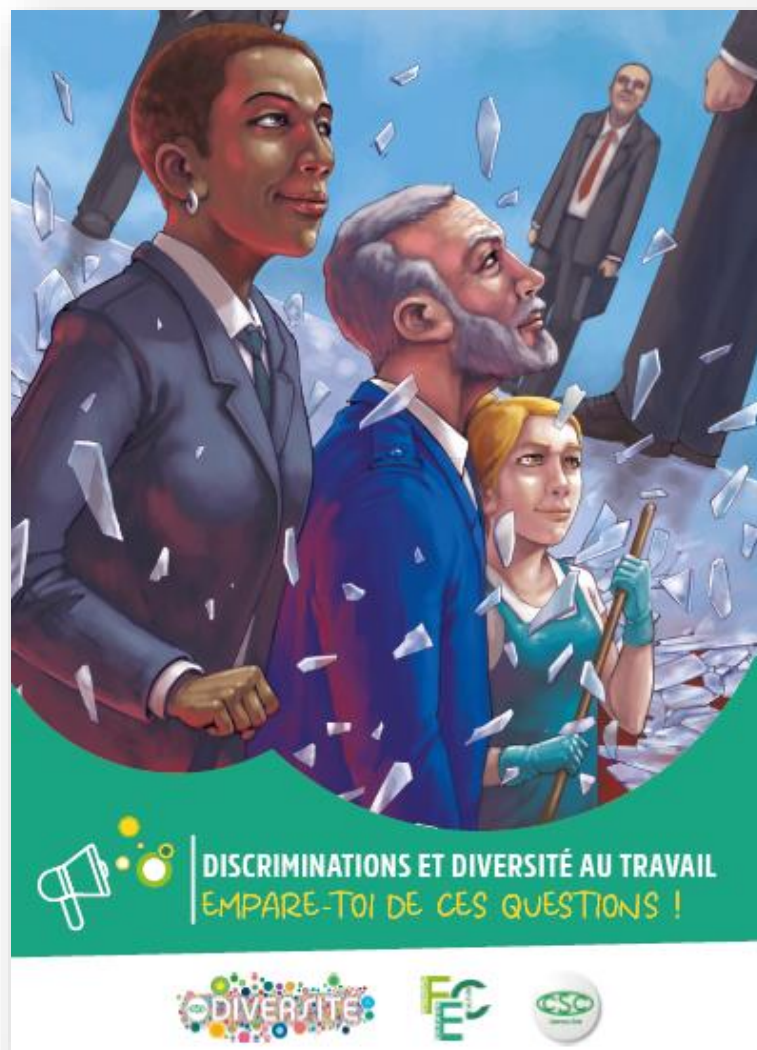


Comme d'habitude et en dépit du covid, le calendrier a rencontré un franc succès et nous l'avons mis à disposition de nos affiliés et militants à l'avant des bâtiments CSC. Ils sont très vite partis.

2.2. Fiches gestion de la diversité et des discriminations en entreprise

Depuis plusieurs années, l'équipe diversité ambitionnait de réaliser « un condensé exhaustif et pratique à l'attention du délégué » sur les questions de diversité et de lutte contre les discriminations. L'objectif consistait à confier aux représentants des travailleurs l'ensemble des armes et des connaissances nécessaires afin qu'ils rentrent dans une démarche proactive au sein de leur délégation syndicale et, in fine, auprès de leur employeur. Nous voulions que l'outil soit relativement complet, mais aussi accessible, coloré, aéré, illustré, agrémenté d'exemples concrets, et qu'il propose plusieurs angles d'approche.

En 2020, nous avons décidé de mettre à profit cette année particulière et plus légère sur le plan des formations ainsi que des déplacements pour nous concentrer sur la concrétisation de ce projet. Nous pensions y consacrer deux années de travail devant l'ampleur de la tâche, mais finalement, nous avons pu nous y appliquer assidument et faire avancer le « chantier » plus vite que prévu. La facilité des contacts par Teams a permis que nos réunions habituellement mensuelles deviennent plus fréquentes, et nous pouvions nous concerter pour faire avancer les projets lorsque cela était nécessaire.



Les fiches diversité sont au nombre de 32, au format A4 couleur, recto-verso et proposent 2 volets : **Les discriminations** (lois, personnes et organismes ressources, procédure et cas concrets).



Et « **choisis ton angle d'approche** ». Dans ce second volet, les délégués peuvent choisir entre 3 angles d'approches principaux :

- En fonction de leur-s mandat-s syndical-aux (DS-CPPT-CE) ;
- En fonction d'un groupe cible potentiellement discriminé dans leur entreprise (origine étrangère, handicap, genre, âge, ou autre) ;
- En fonction de la gestion managériale et de ses différentes étapes.

À nouveau, nous avons travaillé avec le dessinateur qui a réalisé les planches de notre calendrier, tant sur les visuels que sur le graphisme. La prochaine étape, pour 2021, va consister à faire la promotion de nos fiches, principalement auprès des responsables de formations et des permanents dans les centrales professionnelles et sectorielles.

Nous sommes très fiers de cet outil, qui a été imprimé en 8.000 exemplaires et sera notamment remis lors des formations diversité 3^{ème} année CE. Si le succès est important, nous envisagerons d'en réimprimer en 2021.



2.3. Vidéos élections sociales

Deux vidéos ont été créées grâce aux témoignages très intéressants de 3 délégués et une permanente de centrale professionnelle pour sensibiliser à l'importance de la diversité en vue des élections sociales.

La première portait sur les femmes dans un métier « d'hommes », et la seconde sur la gestion des différences d'âges et années d'expérience au sein d'une délégation syndicale.

Elles ont été publiées sur le Facebook de la CSC le 16 mars :

<https://www.facebook.com/216691838442767/videos/2711883752265794>

<https://www.facebook.com/216691838442767/videos/1440257139488204>

Debora fait partie des 8% de conductrices de bus à la STIB, et en tant que déléguée syndicale, elle nous parle de l'importance que des femmes s'inscrivent sur les listes pour les élections sociales et représentent leurs collègues femmes.. Il est essentiel de faire remonter les réalités des travailleuses, d'autant plus lorsqu'elles sont en minorité dans la fonction.

Elle expose les difficultés qu'elle a rencontrées pour s'imposer en tant que femme, et les freins qu'elle a rencontré auprès des femmes elles-mêmes. En effet, les conductrices de bus estiment qu'il ne faut pas défendre trop de revendications, mais s'estimer heureuses de pouvoir travailler.

Ce que Debora a voulu mettre en évidence au cœur de son combat syndical étaient les troubles menstruels des femmes. Lorsqu'elle est arrivée, on lui a vanté le droit au « TM » : un jour de repos autorisé lors du premier jour particulièrement douloureux. Mais elle a réalisé qu'il n'était pas comptabilisé dans le temps de travail. Conduire un bus sans accès aux toilettes et avec les à-coups constants des bus à simple ou double-wagon, est particulièrement pénible certains jours et ne mérite pas une sanction financière en cas d'absence.

Elle a donc œuvré pour que cette journée d'absence soit rémunérée.



Aurore Joly est permanente à la centrale BIE (Bâtiment, Industrie, Energie) et elle gère notamment l'entreprise Entranam. Yves y est un ancien délégué, et Thomas a débarqué comme une tornade dans la délégation, bien décidé à tout bousculer et révolutionner. Entre l'ancien et le nouveau, entre le travailleur en fin de carrière et le jeune, c'est le clash.

Aurore explique qu'elle a dû encadrer cette nouvelle équipe et mettre des balises pour que la diversité devienne une richesse au sein de la délégation, et non un obstacle à son bon fonctionnement.

Ils expliquent tous les 3 que la diversité est un terrain complexe, qui doit être travaillé en concertation pour porter ses fruits et devenir d'ailleurs particulièrement prospère. Mais si la diversité est laissée à elle-même, le terrain peut se transformer en véritable champs miné.



2.4. Publications et articles sur le net

Etant donné que nous avons tous été limités en terme de contacts avec nos affiliés, militants et délégués, nous avons forcément surinvesti notre présence sur les réseaux sociaux dans le but de sensibiliser un large public à la lutte contre les discriminations.

Nous avons sorti plusieurs publications qui ont été soutenues par de nombreux « likes » et partages. Nous comptons d'ailleurs systématiser ce genre de démarche impactante à moindre coût, pour rappeler l'existence de notre service et de ses missions. Deux articles ont également été publiés sur le site de la CSC.

Notre permanent sur Mons La Louvière, François Mary, a également mené une mini-campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux concernant les discriminations envers les travailleurs LGBT.

<https://centre.lanouvellegazette.be/561143/article/2020-05-16/homophobie-la-csc-mons-la-louviere-lance-un-appel-temoins>

Il a également communiqué dans le cadre d'un article dans la Nouvelle Gazette de La Louvière, concernant notre campagne racisme sardines avortée en raison du covid, et reconvertie : voir point Campagne racisme sardines. Les textes sont disposés en Annexes.

<https://laprovince.sudinfo.be/552056/article/2020-05-01/mons-la-csc-va-distribuer-1000-boites-de-sardines>





CSC

17 mai 2020 · 🌐



🌈 Le 17 mai est la journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. À l'occasion de cette journée, de nombreuses Gay Prides sont organisées dans le monde entier et constituent un événement incontournable de la lutte historique pour l'égalité des droits des LGBTQI+. Cette année, ces prides ne pourront pas avoir lieu. La lutte pour l'égalité des droits va bien sûr continuer ! Egalement à la CSC.

Non à l'homophobie et la transphobie sur le lieu de travail !

Oui à l'égalité pour toutes et tous ! 🌈 **Voir moins**



62

2 commentaires 48 partages

21
MAI/MEI
JOURNÉE MONDIALE
DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE
DAG VOOR CULTUUR EN
DIVERSITEIT



CSC

21 mai 2020 · 🌐



🌐 Le 21 mai, c'est la journée internationale pour la diversité culturelle, le dialogue et le développement. Une journée qui célèbre non seulement la richesse des différentes cultures du monde, mais aussi le rôle essentiel du dialogue interculturel pour la paix et le développement durable.

La CSC, grâce à ses membres, soutient les travailleurs et travailleuses de pays du Nord comme du Sud pour les aider à lutter contre l'exploitation et les dérives du capitalisme. Ainsi, celles et ceux qui produisent les richesses ont obtenu, dans de nombreux pays, des politiques qui respectent leurs droits, tirant l'ensemble des travailleurs vers le haut !! 🙌

👉 La solidarité entre les travailleurs est essentielle dans notre lutte contre les injustices et pour des meilleures conditions de travail pour tous. Cette lutte traverse tous les cultures, les frontières, les langues, les sexes, les religions...

Le service Diversité tient donc à réaffirmer ceci :

Nous gagnons énormément dans le partage des cultures car cela nous enrichit mutuellement !

Une société qui tourne le dos à la diversité est une société qui se prive d'avenir commun. Soyons dès lors fiers de nos identités multiples et défendons-les !



Rejoins la CSC si tu veux te battre avec nous pour un meilleur monde pour tous ! **Voir moins**



37

3 commentaires 10 partages



CSC

21 août 2020 · 🌐



🏳️‍🌈 STOP A LA DISCRIMINATION

En Belgique, on observe que les préjugés peuvent mener à de véritables discriminations, notamment au travail. Ces comportements ne sont pas simplement «injustes», ils sont illégaux !

👉 Le service Diversité de la CSC refuse les discriminations et tient à rappeler à ses affilié-e-s qu'il faut impérativement dénoncer ces pratiques.

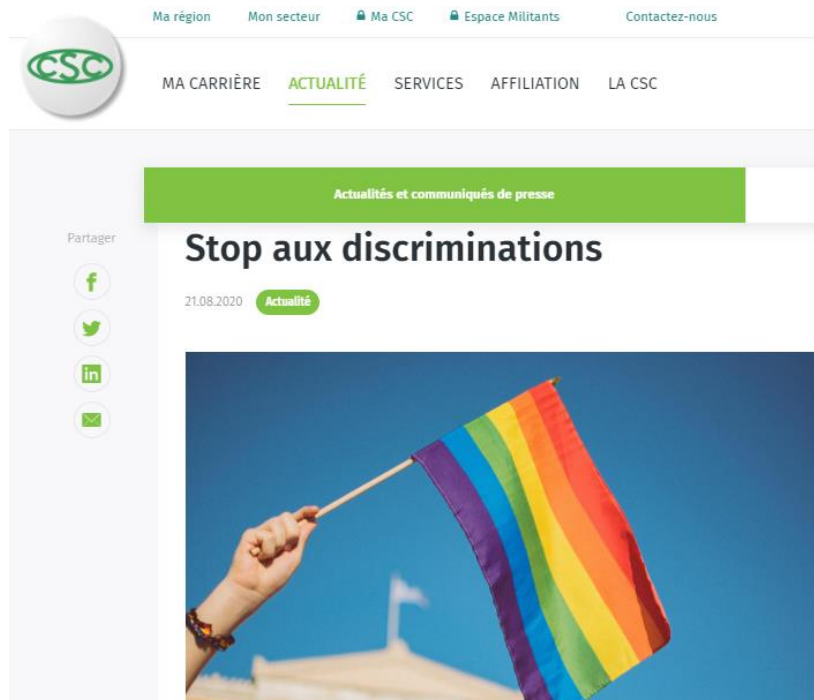
Nous récoltons vos signalements et vous accompagnons dans l'ensemble des démarches. Aidez-nous à dénoncer ce que vous vivez.

Lisez-en plus sur notre site 🖱️



https://www.lacsc.be/actualite/actualites-et-communiques-de-presse/2020/08/21/stop-aux-discriminations?fbclid=IwAR0j-B2sSejvCDzZsKz4o15H_WjaXQnDc8FxO4YVYQX5NUSZVl5fsxzzOc8

Nous avons rédigé un article sur le site internet de la CSC pour dénoncer les propos tenus par le Président Polonais Andrzej Duda à l'égard de la communauté LGBT, et rappeler que le service Diversité défend les travailleurs et travailleuses contre toutes les formes de discriminations possibles.



Le président conservateur polonais, Andrzej Duda, a été réélu en juillet dernier, entre autres, en faisant campagne contre la communauté LGBT. Il les accuse de ne pas être « des gens » mais d'imposer une idéologie, comme celle du communisme le fut en son temps. Il a signé une charte pour protéger les familles et les enfants de cette « idéologie », et entend « empêcher sa propagation dans les institutions publiques ». De tels propos encouragent la population à la haine et au rejet des personnes LGBT. Depuis 2 mois, les violences se multiplient.

L'Union européenne défend des valeurs inclusives et s'est engagée, depuis la convention de Genève de 1951, à protéger les personnes persécutées dans leur pays. La Pologne, en tant qu'Etat membre de l'UE, ne répond pas à ses obligations de protection de ses citoyens.

En Belgique, on observe que **les préjugés peuvent mener à de véritables discriminations**, notamment au travail. Et c'est à nous de les combattre !

La CSC et le service Diversité déplore de nombreux cas de travailleurs licenciés dès l'annonce de leur homosexualité ou lorsqu'ils changent de sexe. On a assisté à des cas de gérants de magasins rétrogradés sans raison objective, pour ensuite constater que leur orientation sexuelle venait d'être révélée.

Ces comportements ne sont pas simplement « injustes », ils sont illégaux !

Le délit de discriminer est interdit par la loi du 10 mai 2007 et entraîne des sanctions pénales.

Le service Diversité de la CSC refuse les discriminations et tient à rappeler à ses affilié-e-s qu'il faut impérativement **dénoncer ces pratiques**.

Nous **récoltons vos signalements et vous accompagnons** dans l'ensemble des démarches.

[Contactez-nous](#), et aidez-nous à dénoncer ce que vous vivez.



CSC 🤔 se sent en colère.

9 septembre 2020 · 🌐



Au Brésil, les joueuses de foot ont mené un combat afin de toucher le même salaire que les joueurs masculins et elles viennent de le gagner. En Belgique, les joueuses de division 1 peinent à se faire reconnaître en tant que professionnelles et doivent travailler en tant que salariées en parallèle ou jouer à l'étranger. Leur situation est comparable à celles des hommes en deuxième provinciale!!



LACSC.BE

L'égalité salariale aussi dans le sport!

Le service Diversité et les Femmes CSC tiennent à rappeler que l'ég...

👍🤔🤨 25

10 commentaires 8 partages

<https://www.lacsc.be/actualite/actualites-et-communiqués-de-presse/2020/09/09/egalite-salariale-aussi-dans-le-sport?fbclid=IwAR2MPpliNO3OhzA8yhy8vEhi3l8pFkKv8mCu9A0lxK2Ym-9A17FfWzOyifA>

L'égalité salariale aussi dans le sport!

09.09.2020

Femmes CSC

CSC Diversité



Au Brésil, les joueuses de foot ont mené un combat afin de toucher le même salaire que les joueurs masculins et elles viennent de le gagner. Dans un monde juste, cela aurait été une évidence, et non le fruit d'un long combat.

En Belgique, les joueuses de division 1, au niveau le plus élevé et national, peinent à se faire reconnaître en tant que professionnelles et doivent travailler en tant que salariées en parallèle ou jouer à l'étranger. Leur situation est comparable à celles des hommes en deuxième provinciale!!

Donc non seulement elles n'ont pas du tout un salaire égal à celui des hommes, mais elles ne peuvent carrément pas en vivre. Elles doivent cumuler des cadences sportives intenses (plusieurs entraînements par semaines et matchs), ainsi que leur travail.

Si on ajoute à cela le fait que l'égalité homme/femme dans la gestion vie privé-vie professionnelle est déjà inégalitaire... on imagine le casse-tête que ces travailleuses vivent, et l'injustice de leur situation comparée à celle des hommes.

En Belgique, on ne diffuse pas les matchs de football féminin sur les chaînes nationales francophones car il y aurait un manque d'intérêt, mais tant qu'on ne les diffuse pas, comment susciter cet intérêt chez les téléspectatrices et téléspectateurs?

Le service Diversité et les Femmes CSC tiennent à rappeler que l'égalité salariale passe par l'égalité dans les passions et l'égalité dans le sport !



femmesCSC



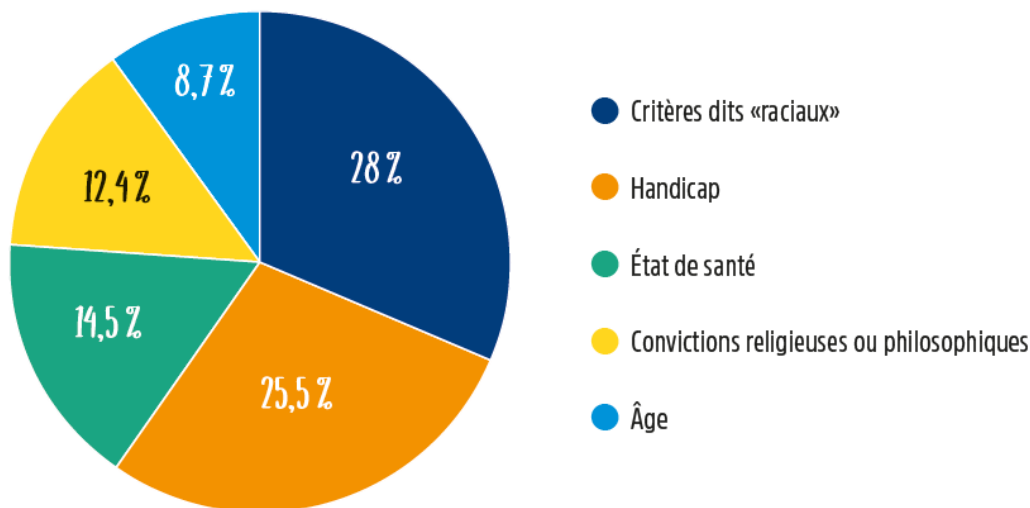
actiris.brussels
au cœur de l'emploi • de weg naar werk

2.5. Vidéo sur le handicap

Dans le cadre de la journée internationale des personnes porteuses d'un handicap (3 décembre), nous avons créé une vidéo de 5 minutes, filmée en atelier protégé, pour mettre à l'honneur leur travail de qualité, tout en soulignant l'importance des ETA (Entreprises de Travail Adapté) qui permettent à ces travailleurs extraordinaires de trouver leur place sur le marché de l'emploi.

La vidéo a été réalisée en collaboration avec la centrale Bâtiment-Industrie-Energie de la CSC, l'ETA Travie, la permanente Diversité de Bruxelles, ainsi que le service de communication bruxellois. La coordinatrice du service Diversité, Malika Borbouse, a notamment fait la promotion des fiches portant sur la gestion de la diversité en entreprise, parmi lesquelles une est totalement consacrée à la question du handicap. Elle a rappelé pourquoi la question des discriminations envers les personnes porteuses d'un handicap demeurait centrale et prioritaire pour le service Diversité : UNIA recense qu'un signalement sur 4 concerne les discriminations en lien avec le handicap.

➔ DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI* – 2019



<https://www.facebook.com/169954549870201/videos/990194514808750>

Malika Borbouse
Coordinatrice du service Diversité CSC
Coördinator van de dienst Diversiteit bij CSC

Acv-Csc Brussel/Bruxelles
3 décembre 2020 · 🌐

Journée Internationale des personnes porteuses de handicap...
A l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées, la ACVBIE - CSCBIE souhaite met...
Afficher la suite

👍❤️ 24 2 commentaires

👍 J'aime 🗨 Commenter ➦ Partager 🗨

2.6. Mise à jour de la brochure argumentaire discrimination

La brochure Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche créée en 2015 a été mise à jour et réimprimée en février 2020. Cette brochure est largement utilisée par notre service, dans les ASBL, EFT-CISP, en cellules de reconversion et interne au sein de la CSC.

Le service Diversité arrivant à la fin de son stock de brochures, nous avons décidé d'en réimprimer. Ce fut l'occasion de réaliser une mise à jour de la brochure, car la législation en terme de lutte contre les discriminations à l'embauche a évolué depuis 2015.

Nous en avons réimprimés 7.500, répartis entre les différentes fédérations afin de poursuivre notre travail de sensibilisation.



Cette brochure est un outil réalisé par le service Diversité de la CSC.
Deuxième édition. Février 2020

2.7. Catalogue du service Diversité 2021-2022

Dans le but de faire connaître nos offres de formations et animations, nous avons réalisé un flyer-catalogue regroupant tous les modules et outils que nous pouvons mettre à disposition des publics à former.

Ceci facilite la visibilité sur les missions de notre service et clarifie les domaines dans lesquels nous pouvons intervenir : déconstruction du racisme par l'angle d'approche des migrants, discriminations à l'embauche, droits les LGBT, gestion de la diversité convictionnelle en entreprise, ...

Ce triptyque a été distribué au sein de toutes les centrales professionnelles, auprès des groupes spécifiques, et dans certains comités d'usines dans un but promotionnel.

LES PERMANENTS DIVERSITE

BRABANT WALLON
diversite-nivelles@acv-csc.be
067/88.46.47

BRUXELLES
diversite-bruxelles@acv-csc.be
02/557.85.41

CHARLEROI
diversite-charleroi@acv-csc.be
071/23.09.81

LIÈGE VERVIERS OSTBELGIEN
diversite.liege-verviers@acv-csc.be
04/340.72.19

MONS
diversite-mons@acv-csc.be
065/37.25.49

NAMUR
diversite-namur@acv-csc.be
081/25.40.85

NATIONAL
diversite@acv-csc.be
02/244.32.25 - 0497/72.52.42



ANIMATIONS DIVERSITÉ CATALOGUE 2021-2022

- Centrales professionnelles
- Groupes spécifiques
- Equipes locales
- Ecoles, EFT, ...



NOS OFFRES DE FORMATIONS ET ANIMATIONS

MIGRANTS, RÉFUGIÉS, SANS-PAPIERS

- *Argumentaire pour déconstruire les préjugés*
- *Différentes méthodes pour présenter la brochure :*
Dans les valises des migrants, qui veut gagner des réfugiés, argumentation pour et contre, etc.
- *Les italiens, de "bons" immigrés ?*
- *Rôle des médias et des politiques*

DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

- *Brochure et méthode d'animation pour connaître la loi anti-discrimination et réagir intelligemment en entretien*

LGBT

- *Rappel des valeurs de la CSC*
- *Rappel des missions des délégués*
- *Comment sensibiliser l'ensemble des travailleurs aux discriminations via une campagne sur les LGBT ?*

GESTION DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

- *Gérer la diversité convictionnelle*
- *Faire appliquer les CCT*
- *Négocier un plan diversité*
- *Dans quels organes de concertation faut-il aborder les discriminations et la diversité ?*
- *Formation et accompagnement des délégués en entreprise*



Comment développer cette thématique (discriminations envers les LGBT) tout en l'élargissant à l'ensemble des travailleurs ? Comment les mobiliser ?

Que metriez-vous en place si cela se produisait dans votre entreprise ? Quelles seraient vos méthodes ?

→ Mettez vous par sous-groupes de 3 personnes et proposez une campagne de sensibilisation des travailleurs sous forme d'affiches



3. Campagnes de sensibilisation

3.1. Campagne de sensibilisation contre le racisme ... vers un large public

Fin 2019, quatre coloc' italiens déterminés ont décidé de lutter contre le racisme et contre le populisme de Matteo Salvini, homme politique d'extrême droite. Dans un petit texte devenu viral sur le net, ils ont invité tout le monde à se rassembler, avec pour seul slogan "Chaque sardine a le droit d'exister". De là, un mouvement social s'est créé : des milliers de citoyens italiens de gauche se sont fermement érigés contre les propos fachistes de Salvini, réunis et entassés sur des places en silence ou entonnant la chanson « Belle Ciao ». Tous ensemble, ils écrasaient de leur humanité la petitesse de ses cris et insultes.



Les rassemblement solennels et la fougue solidaire de ces italiens nous ont beaucoup inspirés et nous avons décidé de sensibiliser les citoyens belges à notre propre capacité à être unis contre le racisme. Nous avons donc acheté 6.000 boîtes de sardines que nous avons planifié de distribuer devant les grandes gares wallonnes à l'heure de pointe matinale (Mons, Namur, Liège, Nivelles, Charleroi...), accompagnée d'un flyer de sensibilisation.

STOP RACISME

MANIFESTATION • SAMEDI 21-03-2020
GARE DU NORD • BRUXELLES



La plateforme nationale 21/03 appelle à une manifestation lors de la journée internationale contre le racisme. La CSC y participe et mobilise : faites entendre vos voix contre le racisme et l'extrême-droite ! Rendez-vous le 21 mars à 14h à la Gare du Nord de Bruxelles.



Verenigd Vlaams Gewerkschapelijk Verbond 101210 Brussel

ENSEMBLE POUR DES DROITS ÉGAUX

Organisation: Plateforme 21/03
FB PF2103 - www.platform2103.be - antiraclisme2018@gmail.com

NON!

Contre le racisme et la discrimination

CHAQUE SARDINE A LE DROIT D'EXISTER!

En Italie, 4 colocataires ont appris que Matteo Salvini, politicien d'extrême droite, venait faire campagne dans leur ville, à Bologne. Mais pour eux, il était primordial de réagir. Dans un petit texte devenu viral, ils ont invité tout le monde à se rassembler avec pour seul slogan "Chaque sardine a le droit d'exister". Aujourd'hui, entonnant "Bella ciao", ce sont des dizaines de milliers d'Italiens – de « sardines » – qui se réunissent sur les places des grandes villes pour faire face au racisme.



EN BELGIQUE ÉGALEMENT, ON CONSTATE QUE LA PAROLE RACISTE NOUS POLLUE. LES PRÉJUGÉS, LA PEUR DE L'INCONNU, LE SENTIMENT D'INSÉCURITÉ ENGENDRENT DE NOMBREUSES FORMES DE DISCRIMINATIONS ET NOURRISSENT LE POPULISME.

LA CSC ET LE SERVICE DIVERSITÉ S'OPPOSENT FERMEMENT AU RACISME, QU'IL S'EXPRIME SUR LE LIEU DE TRAVAIL, DANS LES DISCOURS POLITIQUE, SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX OU AILLEURS. LES INJUSTICES DOIVENT CESSER, ET SEULE NOTRE SOLIDARITÉ PEUT Y RÉPONDRE AVEC FORCE !

C'EST POURQUOI LA CSC VOUS ENCOURAGE À RETROUVER LA SARDINE EN VOUS, CAR PARFOIS IL SUFFIT D'UNE SEULE POUR RÉVEILLER TOUTES LES AUTRES.

REJOIGNEZ-NOUS À LA MANIFESTATION CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES LE 21 MARS 2020



Cependant, le Covid nous a contraints à annuler la campagne une semaine et demi avant la distribution des boîtes de sardines.

Heureusement, il n'était pas question de distribuer une denrée alimentaire périssable telle qu'un fruit. Nous avons donc, face à la détresse de milliers de citoyens victimes de cette crise, pris la décision d'offrir les 6.000 boîtes de conserves de sardines à des organismes d'aide aux plus démunis dans les régions respectives où les permanents Diversité travaillent.



3.2. Campagne de sensibilisation contre le racisme ... vers nos collègues

Dans le cadre de la campagne racisme qui devait se tenir une semaine avant la manifestation nationale pour l'élimination de la discrimination raciale du samedi 21 mars 2020, nous avons prévu la distribution de sardines vers un large public, mais également la distribution de tablettes de chocolat Fairtrade à nos collègues.

Pourquoi ce chocolat ?

Tout d'abord, Tony's chocolonely est une entreprise de chocolat belge, qui lutte contre l'exploitation des enfants dans les cultures de cacao. Elle propose un chocolat savoureux, à un prix abordable, et traitant toute la chaîne de production, donc les travailleurs, de manière juste et équitable.

Ensuite, le précoupage original des tablettes illustre les inégalités dans l'industrie du chocolat, tout en représentant géographiquement plusieurs pays du continent africain producteurs de cacao.



Le racisme est l'affaire de tous, et en tant que service destiné à lutter contre toute forme de discrimination, nous avons estimé qu'il était de notre mission de sensibiliser également nos collègues « en interne » à la nécessité de faire reculer le racisme.

En ce qui nous concerne, nous avons l'intention de mettre en évidence le concept d'inégalité en débat. Nous voulions inviter nos collègues à tenter de se répartir la tablette, de la façon la plus égalitaire possible entre eux.

STOP RACISME

MANIFESTATION • SAMEDI 21-03-2020
GARE DU NORD • BRUXELLES



La plateforme nationale 21/03 appelle à une manifestation lors de la journée internationale contre le racisme. La CSC y participe et mobilise : faites entendre vos voix contre le racisme et l'extrême-droite ! Rendez-vous le 21 mars à 14h à la Gare du Nord de Bruxelles.



Vereniging van de afgevoerde Sarah Schep en Middelgrijnstraas 10 1210 Brussels

ENSEMBLE POUR DES DROITS ÉGAUX

Organisation: Plateforme 21/03
FB PF2103 - www.platform2103.be - antiracisme2018@gmail.com

Tous égaux ?!

SELON LA LOI, OUI. DANS LES FAITS, NOUS SOMMES ENCORE LOIN DU COMPTE. LES PRÉJUGÉS, LA PEUR DE L'INCONNU, LE SENTIMENT D'INSÉCURITÉ CRÉENT DES DISCRIMINATIONS ET DU RACISME, AMENANT DE NOMBREUSES PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ À ÊTRE REJETÉES.

DANS LE CONTEXTE ACTUEL, CERTAINS DISCOURS POLITIQUES D'EXTRÊME-DROITE JOUENT SUR LES PEURS DES CITOYENS. LA CSC SE BAT AU QUOTIDIEN POUR LES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS ET DE TOUTES LES TRAVAILLEUSES ET DOIT RÉAGIR. NOTRE RÔLE EST CELUI D'ENGAGER UN DIALOGUE AVEC LES DÉLÉGUÉ-E-S, LES MILITANT-E-S ET LES AFFILIÉ-E-S, CAR C'EST LE FOSSÉ GRANDISSANT ENTRE LES RICHES ET LES PAUVRES QUI NOUS FRAGILISE, PAS LES RÉFUGIÉS, LES MIGRANTS OU LES PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ.

À L'AVENIR, NOUS DEVRONS REDOUBLER D'AUDACE ET D'EFFORTS POUR FAIRE FACE À LA HAINE ET À LA BANALISATION DES PROPOS RACISTES. LA CSC ET LE SERVICE DIVERSITÉ REFUSENT CATÉGORIQUEMENT QUE SOIT MIS À MAL NOTRE BIEN LE PLUS PRÉCIEUX : NOTRE SOLIDARITÉ.

SOYONS NOMBREUX-SES À LA MANIFESTATION CONTRE LE RACISME LE 21 MARS !

**RACISME OU DISCRIMINATION ?
CONTACTEZ VOTRE PERMANENT-E
DIVERSITÉ/RACISME EN FÉDÉRATION.**

ON TE CONFIE UNE MISSION !

Chaque service de ta fédération reçoit une tablette de chocolat Fairtrade prédécoupée de manière inégalitaire.

Nous invitons ton service à se concerter pour redistribuer les morceaux de chocolat de la façon la plus égalitaire possible, car c'est sur un fond de justice et de solidarité qu'on bâtit une société forte !

Vous verrez ... la réussite de cette mission vous semblera savoureuse !

Envoyez votre photo avec la répartition égalitaire pour le 31 mars 2020 au plus tard à Malika.Borbouse@acv-csc.be

Cependant, le covid nous a contraints à tout annuler à la dernière minute, et nous avons décidé de reporter l'action chocolat à plus tard.

Début décembre 2020, aux alentours de la Saint Nicolas, chaque permanent-e Diversité a remis des tablettes aux différents responsables de services de sa fédération.

Celles-ci étaient accompagnées d'un flyer de présentation/rappel du service et de tout ce qu'il peut offrir en terme de formations, animations et outils. Celui-ci a été bien reçu, car au-delà du cadeau gourmand, nous avons tourné cette présentation sous forme de « recette ».



DIVÉLÉGUÉ

Le Divélégué est un délégué pâtissé à la crème diversité

- **TEMPS** : LE TEMPS QU'IL FAUDRA
- **PERSONNES** : TOUT LE MONDE
- **NIVEAU DE DIFFICULTÉ** : ★★☆☆
- **BON MARCHÉ** : CARRÉMENT

INGRÉDIENTS

- 3 lois : anti-discri, anti-racisme, genre
- 19 critères anti-discrimination
- 7 CCT soutenant la diversité

USTENSILES

- 1 calendrier diversité 2021
- 5 brochures
- 7 types d'animation disponibles
- 28 vidéos de sensibilisation
- 7 pâtissiers référents en Diversité :
 - 1 à Namur : Sandrine Pierlot
 - 1 à Liège : Catherine Deloo
 - 1 au B.W. : Christian Guldentops
 - 1 à Mons La Louvière : François Mary
 - 1 à Charleroi : Aurélie Courtois
 - 1 pour le H.O. et Arlon : Malika Borbouse
 - 1 à Bruxelles : Rachida Kaaouss



RECETTE

1. Préchauffez les délégués syndicaux, permanents et militants en les informant et sensibilisant à 180 C°
2. Faites fondre les stéréotypes et préjugés liés au genre, à l'âge, aux convictions religieuses, à la santé, au handicap, etc.
3. Ajoutez 2 journées d'échange transrégional entre délégués jusqu'à ce que le mélange soit informé et déterminé.
4. Dans un saladier, incorporez l'accompagnement des délégués en entreprise et fouettez énergiquement avec les 500 signalements reçus en 10 ans.
5. Versez la création d'outils pédagogiques, méthodes d'animations et brochures de sensibilisation jusqu'à l'obtention d'une société plus égalitaire.
6. Faites cuire 2 heures dans une formation enflammée.
7. Saupoudrez de beaucoup d'énergie et de volonté de changement.

Servez !

Vous verrez, c'est délicieux (promis!)



3.3. Campagne signalement des discriminations – Balance ta discri !

Comme nous l'avons déjà signalé en 2019, la CSC a répondu positivement à notre demande de créer un onglet « discriminations » au sein du programme informatique permettant le traitement des dossiers des affiliés.

Afin de renforcer l'élan de cette démarche, nous avons trouvé cohérent de lancer une campagne de sensibilisation officielle sur 2 ans : toute personne discriminée au travail ou dans la recherche d'un emploi, même en l'absence de preuves, doit signaler la discrimination.

Nous avons donc collaboré avec un acteur et un monteur pour créer des vidéos à destination des réseaux sociaux, semi-informatives et semi-humoristiques.



Elles ont rencontré un certain succès, faisant des milliers de vues.

La première : « **Femmes et personnes racisées – travailleurs discriminés** » aborde la question des plafonds de verre, car dès lors qu'ils veulent évoluer en entreprise, occuper des postes à responsabilité, ils comprennent qu'ils ne pourront occuper que des postes de subalternes.



La deuxième : « **Les jeunes – des travailleurs sous-évalués** » dénonce le fait qu'ils sont soit diplômés mais considérés sans expérience, soit dans des boulots non qualifiés, condamnés à avoir des petits contrats intérimaires ou CDD.



La troisième : « **Age, état de santé et handicap – discriminations à prendre au sérieux** » traite de notre tendance à croire que la question du handicap ne concerne qu'une minorité de personnes, alors qu'en raison du stress au travail et des troubles musculosquelettiques, ainsi que de l'allongement de la carrière à 67 ans, nous pourrions tous développer un handicap, sans compter les nombreux accidents de travail qui augmentent encore les chiffres !



La quatrième : « **Demandeurs d'emploi obèses = incompetents ?** » nous parle des chômeuses obèses ayant 8 fois moins de chance de trouver du travail qu'une femme ne souffrant pas d'obésité. En revanche, les hommes obèses ont 3 fois moins de chances de trouver du travail qu'un homme ne souffrant pas d'obésité.

Cette vidéo illustre l'intersectionnalité genre & caractéristique physique. Elle dénonce également la façon dont les recruteurs préjugent les femmes obèses sur leurs compétences en raison de leur surpoids.



La cinquième : « **Travailleurs LGBT – seules des compétences regardent l'employeur** » met en lumière le fait que des travailleurs LGBT soient parfois rétrogradés ou licenciés en raison de l'homophobie de leur employeur. Dès que leur orientation sexuelle est connue, c'est comme s'ils faisaient soudainement mal leur travail.



La sixième: « **Discriminations et convictions religieuses : les compétences avant les croyances !** » rappelle que des employeurs interrogent d'abord les candidats sur leurs croyances avant de s'intéresser à leurs compétences pour l'emploi. Et que notre richesse, c'est nos différences.



Par ailleurs, nous avons créé des flyers rappelant la loi anti-discriminations ainsi que les missions de notre service, et des affiches de sensibilisation avec le dessinateur-graphiste qui a réalisé notre calendrier Diversité 2021.

Une discrimination consiste à traiter défavorablement une personne (travailleur/euse) par rapport à une autre dans la même situation.

QUELQUES EXEMPLES DE DISCRIMINATIONS :

REFUSER UNE ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL À UNE PERSONNE PORTEUSE D'UN HANDICAP, MAIS COMPÉTENTE POUR LA FONCTION.



POSER DES QUESTIONS, LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE, SUR LES PRÉTENDUES CONVICTIONS ET PRATIQUES RELIGIEUSES.



RÉTROGRADER LE GÉRANT D'UN MAGASIN CAR IL EST HOMOSEXUEL.



POINTS DE CONTACT DU SERVICE DIVERSITÉ

BRABANT WALLON

diversite-nivelles@acv-csc.be
067/88.46.47

BRUXELLES

diversite-bruxelles@acv-csc.be
02/557.85.41
0472/6710.73

CHARLEROI

diversite-charleroi@acv-csc.be
071/23.09.82
0498/77.92.72

LIÈGE

diversite-liege@acv-csc.be
04/340.72.19
0474/44.42.48

LIÈGE VERVIERS

diversite-verviers@acv-csc.be
04/340.72.3
087/85.99.99

MONS

diversite-mons@acv-csc.be
065/37.28.21
0472/57.61.64

NAMUR

diversite-namur@acv-csc.be
081/25.40.85

NATIONAL

diversite@acv-csc.be
02/244.32.25
0497/72.52.42



au coeur de l'emploi - ob weg naar werk



Wallonie



AIDE-NOUS À DÉNONCER CE QUE TU VIS

BALANCE TA DISCRI !



BALANCE TA DISCRI



Les discriminations au travail sont une réalité.

Certains profils sont presque systématiquement évincés lors des entretiens d'embauche et une fois en entreprise, ils se retrouvent cantonnés à des postes de subalternes malgré leurs compétences et leur désir d'évoluer.



Combien de personnes sont discriminées par an en Belgique ? Aucune idée.
Les statistiques dont on dispose sont extrêmement minimalistes car dans la grande majorité des cas, les victimes se retrouvent sans preuve et gardent ces actes humiliants sur l'estomac, sans les dénoncer.

Bien évidemment, il est rare qu'un employeur envoie un mail ou laisse un message vocal disant :

« Je refuse votre candidature car vous êtes noir ! »

ou encore

« Je te licencie car tu es enceinte. »

Mais même sans preuve de traitement inégalitaire subi, il faut le signaler ! **Une discrimination non signalée, n'a jamais existé.** Et il est impossible de se battre contre quelque chose qui "n'existe pas".

C'est pourquoi le service Diversité de la CSC vous invite à raconter la ou les discriminations subies, au travail ou dans la recherche d'un emploi/d'une formation qualifiante. Cela restera totalement anonyme.

CE N'EST PAS SEULEMENT injuste, C'EST ILLÉGAL



DISCRIMINER EST INTERDIT PAR LA LOI

Le 10 mai 2007, la loi anti-racisme, la loi genre et la loi anti-discrimination ont fourni un cadre clair face au délit de discriminer.

IL Y A 19 CRITÈRES PROTÉGÉS PAR LA LOI :

- L'ÂGE LA LANGUE LA NAISSANCE
(« naître de père en fils »)
- L'ÉTAT DE SANTÉ la conviction
actuel ou futur syndicale
la nationalité l'état civil
- LA PRÉTENDUE "RACE"
- L'ORIGINE SOCIALE le handicap
(HAUTS OU BAS-QUARTIERS, CLASSE MOYENNE)
- LA CONVICTION RELIGIEUSE
OU PHILOSOPHIQUE
l'origine nationale ou ethnique
- LE SEXE (grossesse, accouchement,
maternité, changement de sexe)
l'ascendance (juive)
LA FORTUNE (RICHE, PAUVRE)
- L'ORIENTATION
SEXUELLE
- LA COULEUR DE PEAU
- LA CARACTÉRISTIQUE
PHYSIQUE ou GÉNÉTIQUE
(obésité, taille, visage)
LA CONVICTION POLITIQUE



3.4. Campagne racisme structurel

Depuis fin 2019, l'équipe Diversité s'est jointe à un groupe de pilotage missionné pour réaliser une large campagne de sensibilisation au racisme. L'organisation porteuse du projet est le CIEP : Centre d'Information et d'Education Populaire.

Cette campagne s'étale sur 2 ans et l'angle d'approche que nous avons choisi est pour le moins audacieux, mais aussi dérangeant : le racisme structurel. Le slogan de cette campagne « Raciste malgré moi ! » entend éveiller les consciences à notre réalité étriquée. Celle-ci réduit drastiquement et insidieusement les chances et opportunités des personnes dites « racisées ». Dès lors qu'une personne est typée, de couleur ou porte un vêtement indiquant son appartenance à une religion stigmatisée, la personne est préjugée, davantage contrôlée par la police, se voit refuser l'accès à un logement ou, malgré les diplômes, ne trouve pas d'emploi.

Le service Diversité s'investit principalement dans la partie « emploi » et apporte son expertise sur cette sphère en particulier, tout en participant à la création globale de tous les outils : un labyrinthe grandeur nature, un plateau de jeu, des outils pédagogiques et des formations en ligne. C'est la raison pour laquelle le logo du service Diversité est apposé sur toutes les créations dans le cadre de la campagne. En effet, nous sommes activement impliqués depuis le début du processus, et la coordinatrice du service Diversité intervient lors des modules sur l'emploi en tant qu'experte racisme structurel au travail.

Neuf fiches ont été réalisées. Elle sont destinées aux permanents et formateurs en contacts avec des militants, dans le but de mieux connaître le sujet et la réalité de terrain sur le racisme structurel : les obstacles et leviers. La note globale de l'état d'avancement du projet, ainsi que les étapes à venir se situe dans les Annexes.

Les fiches sont disponibles en suivant ce lien :

<https://ciep.be/index.php/2012-11-29-08-08-12/2012-11-29-08-09-11/autres-formations>

1. Racisme Structurel
2. Législation anti discrimination
3. Emploi
4. Enseignement
5. Logement
6. Média
7. Polices - Justice
8. Santé
9. Screening

Le service Diversité a apporté sa contribution à la réalisation de 4 de ces fiches : Racisme structurel, Législation anti discrimination, emploi et screening.



Racisme structurel

RACISME ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

Du fait, notamment, de la loi de 1980 contre le racisme, nous définissons, généralement, en Belgique, le racisme en fonction des groupes cibles spécifiques qui en sont victimes. Exemples : *islamophobie*, *négrophobie*, *romaphobie*, *antisémitisme*, ... Or, les groupes cibles changent selon l'époque et le lieu. Par exemple, les Italiens dans les années 50 en Belgique étaient victimes de racisme. Nous préférons donc une définition plus intemporelle et plus globale, qui contient différents éléments spécifiques :

- Un **contexte historique de domination**, qui nous impacte toutes et tous encore toujours aujourd'hui, que ce soit dans nos perceptions ou dans notre expérience sociale ;
- Un **processus mental**, avec 3 concepts¹ qui nous serviront de balises : catégorisation, hiérarchisation et essentialisation ;
- Un **aspect structurel, collectif et systémique** : nous sommes toutes et tous parties prenantes de ce système, quelles que soient nos intentions et bonnes volontés individuelles. Il est donc essentiel de prendre conscience de la place que l'on occupe au sein de ce système.

UN CONTEXTE HISTORIQUE

Ce processus émerge il y a plusieurs siècles avec la construction et la hiérarchisation des prétendues races² et ses conséquences (expériences, massacres, esclavage, colonisation, etc.). Un imaginaire est construit pour justifier l'infériorisation des peuples (zoos humains³, propagande coloniale, etc.) et surtout leur domination et exploitation, ainsi que celle de leurs terres et matières premières. À partir de là, le monde s'est structuré autour d'une norme « blanche »⁴ (ce terme est un concept issu du contexte américain utilisé pour désigner une personne non racisée), un système qui a progressivement imprégné les structures sociales, la culture, le vocabulaire, la littérature, etc. Aujourd'hui, dans notre société, être racisé.e ou ne pas l'être impulse une expérience sociale différente. Certain.e.s subissent violences et inégalités du seul fait d'être exclu.e.s de « la norme », alors que celles et ceux qui rentrent dans cette norme jouissent de toute une série de facilités, de privilèges.

■ Un processus mental

- La catégorisation est le fait d'appliquer des traits communs (positifs, négatifs ou neutres) à un groupe. Ce processus mental est nécessaire pour traiter la masse d'informations que nous recevons chaque jour, et nous permet de faire le tri dans celles-ci.
- La hiérarchisation est le fait de considérer son groupe d'appartenance (endogroupe) comme positif et meilleur que tout autre groupe (exogroupe). Un préjugé⁵ est un jugement négatif que je pose sur un individu car je le classe dans un groupe spécifique et je lui applique le stéréotype connu sur ce groupe. Exemple: je pense que « tous les Français sentent le camembert » donc si je rencontre une personne qui ressemble à un.e Français.e, je penserai de suite qu'elle sent le camembert.
- L'essentialisation est le fait d'appliquer un soi-disant trait naturel commun à tous les membres de l'exogroupe. Sans aucune échappatoire possible, ce trait naturel serait « coulé dans le bronze ». Exemple: tous les Français sont malpolis.

■ Un aspect structurel et collectif

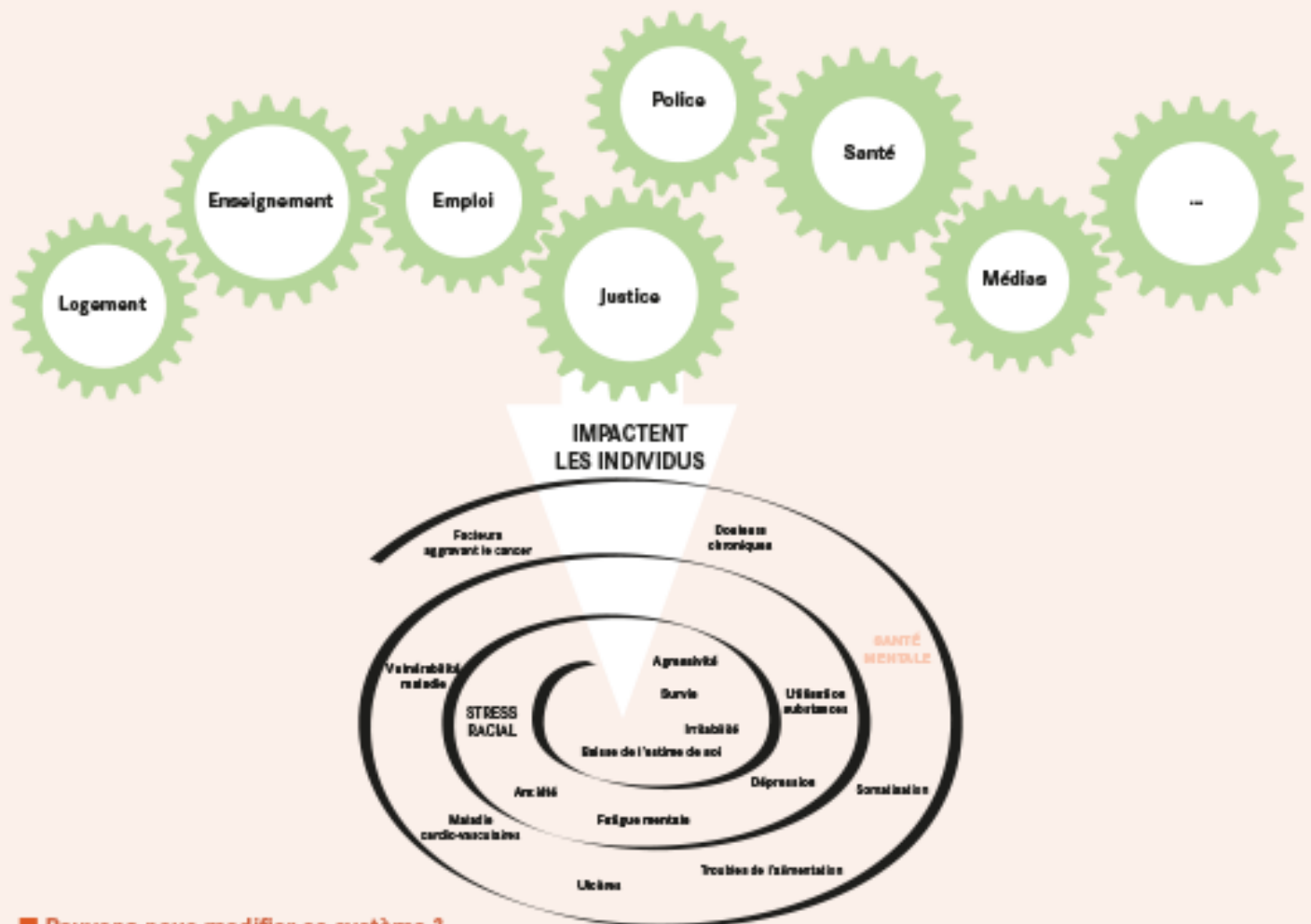
Le racisme et les discriminations qu'il engendre peuvent prendre principalement deux formes :

- Le racisme primaire et la discrimination individuelle. Il s'agit d'insultes, de moqueries, de violences, etc. qui sont facilement identifiables et visibles. De ce fait, cette forme de racisme est largement combattue (par la loi et de nombreux.euses citoyen.ne.s).
- La discrimination structurelle. Elle trouve son origine dans l'organisation de la société (structures étatiques, privées, dans les ROI, etc.), mais aussi dans ses valeurs, ses modes de pensées, ses pratiques, etc. Les normes qui structurent la vie en société vont perpétuer des inégalités structurelles sans que ce ne soit nécessairement intentionnel ou manifeste. Ce qui rend ce racisme souvent plus difficile à saisir. Il est, en général, nécessaire que des études mettent en exergue ces discriminations existantes dans de nombreux domaines (école, emploi, logement, folklore, etc.).

Ces deux formes de discrimination vont se nourrir mutuellement, c'est un cercle vicieux et elles ne peuvent être déliées pour expliquer l'ensemble des comportements racistes.

Racisme structurel

LA COMPLEXITÉ DU SYSTÈME



■ Pouvons-nous modifier ce système ?

Le propre d'un système, c'est de se perpétuer indépendamment de l'intention individuelle de la majorité des citoyen.ne.s, même si certain.e.s oeuvrent activement à empêcher tout changement. Pour le transformer, nous devons, dans un premier temps, parvenir à nous décentrer, à accepter le fait que nous sommes tous et toutes socialisé.e.s dans une société profondément marquée par un racisme qui impacte notre vie, notre manière de penser, notre subjectivité,...

Ensuite, le groupe dominant (ici les personnes blanches) doit accepter de mettre en œuvre une série de changements structurels. Pour ce faire, nous devons travailler sur les pratiques, sur la culture, les normes, etc. sur tout ce qui structure notre vie en société. Les groupes racisés sont les mieux placés pour décrire les violences racistes et la manière de lutter contre, mais ces groupes ne disposent pas du pouvoir institutionnel pour instaurer eux-mêmes des changements structurels. Ce pouvoir institutionnel est entre les mains du groupe dominant, c'est-à-dire des personnes blanches.

POURQUOI PARLER DE PERSONNES BLANCHES ET RACISÉES ?

Ces termes seront utilisés dans l'ensemble des fiches et de la campagne tout d'abord car ils sont utilisés par le milieu antiraciste belge en général. Ensuite, le terme⁴ nous vient des sciences sociales et permet d'étudier justement le racisme sous sa forme structurelle. Il exprime la « racisation » par autrui, par le regard et les attitudes des autres. Il désigne des personnes renvoyées à une appartenance (réelle ou supposée), à un groupe ayant subi un processus de construction sociale. Il permet donc de nommer les choses, pour mieux les déconstruire. Il permet de rendre visible les mécanismes structurels à dénoncer. Si la race biologique n'existe pas, il existe bien une construction sociale qui discrimine des groupes et des individus, qui font l'objet d'une racisation. Nous utiliserons donc les termes de « personnes racisées » et « personnes blanches »⁷ pour mieux comprendre les mécanismes en place, les visibiliser, les dénoncer et les déconstruire. Ils n'ont pas vocation à enfermer les personnes ainsi désignées, ni à faire une différence sur base de la couleur de peau (en effet, dans le groupe de « personnes racisées » de nombreuses personnes ont une couleur de peau blanche, tels que les Roms, des musulman.e.s, etc.).



1. Ces concepts permettent également de baliser les notions de sexisme ou d'homophobie.
2. Ce n'est évidemment pas une réalité biologique mais une construction sociale, politique et culturelle.
3. Une exposition a été créée pour relater l'histoire de ces races humaines et leurs conséquences sur la vision que les Occidentaux ont eu d'autres peuples (www.zoohumains.be) et un reportage du *Dessous des cartes* est consacré (« Exhibitions ou l'invention du sauvage », ARTE France Développement, 2015 (en ligne) <http://mala-ensemble.org/spip.php?article337>).
4. Cette logique est la même pour la norme hétérosexuelle ou le patriarcat : la société a historiquement été pensée par et pour les hommes, par et pour les blanc.he.s, par et pour les personnes valides, ...
5. LÉGAL, J.-B., DELOUVÉE, S., « Stéréotypes, préjugés et discriminations », Paris, Dunod, 2015 (Collection Les Topos).
6. Via Féminine, *Racisme, comprendre pour agir. Outil méthodologique*, Bruxelles, 2018.
7. Sauf dans les témoignages qui relatent les propos tenus par les personnes.



Législation anti - discrimination

Nous vivons dans un système de domination structurel raciste hérité du passé qui impacte tous les secteurs de vie (logement, santé, emploi, enseignement, police, ...). Nous sommes tous et toutes concerné.e.s en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.euse.s, ...

En Belgique, une législation fédérale sanctionne les comportements discriminatoires sur base de critères qui peuvent être signalés :

- au Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia (hormis les critères liés au sexe) ;
- à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IEFH (pour les discriminations liées au sexe, y compris des personnes transgenres, et les critères apparentés ainsi que la composition de ménage) ;

DISCRIMINATION ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

Par discrimination, il est entendu « une différence de traitement, entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable dans le champ d'application défini par la législation anti-discrimination qui se base sur un ou plusieurs critères protégés par la loi »¹. Il y a donc discrimination si ces trois éléments sont présents sans justification objective légale.

CRITÈRES PROTÉGÉS

La loi détermine 19 critères protégés : la langue, le handicap, l'ascendance, la couleur de peau, la prétendue race, la fortune, l'état de santé (actuel ou futur), la conviction syndicale, l'état civil, l'orientation sexuelle, la conviction politique, l'origine sociale (en Région wallonne, ce critère a été élargi à celui de condition sociale), le genre et ses critères apparentés : le sexe, le changement de sexe, l'expression de genre, l'identité de genre (les critères de maternité, grossesse et allaitement ont été ajoutés dans le décret wallon de 2019), l'origine nationale ou ethnique, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, la nationalité, la naissance, la caractéristique physique ou génétique et la composition de ménage.

DOMAINES D'APPLICATION

Une personne peut être victime de discrimination dans différents domaines :

- ✓ la sphère de l'emploi ;
- ✓ les médias et internet ;
- ✓ l'enseignement ;
- ✓ le logement ;
- ✓ l'accès et la fourniture de biens et services à la disposition du public (transports, banques, assurances, musée, ...) ;
- ✓ la vie en société (espace public, voisinage, cercle familial) ;
- ✓ la police et la justice ;
- ✓ la sécurité sociale et la protection sociale : soins de santé, avantages sociaux, ... ;
- ✓ les loisirs (bars, hôtels, club sportif, ...).

COMPORTEMENTS INTERDITS

La législation anti-discrimination définit neuf types de comportements interdits :

- ✓ La **discrimination directe**, soit l'application d'un traitement différent selon les personnes dans une même situation ;
- ✓ La **discrimination indirecte**, soit une mesure d'apparence neutre qui défavorise certains groupes ;
- ✓ L'**injonction de discriminer**, à savoir donner l'ordre à quelqu'un de discriminer ;
- ✓ Le **harcèlement** ou l'**intimidation**, à savoir un comportement qui porte atteinte à la dignité de la personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- ✓ Le **crime de haine** qui recouvre l'incendie ou la destruction volontaire, les coups et blessures et les agressions sexuelles ;

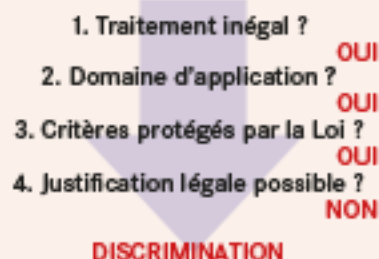
Législation anti-discrimination

- ✓ L'incitation à la haine, à savoir des propos tenus en public appelant à la haine, la violence ou la discrimination avec l'intention d'aller plus loin qu'une insulte ;
- ✓ La discrimination intentionnelle pour six critères : le sexe, la couleur de peau, la prétendue race, l'origine nationale ou ethnique et l'origine ou l'ascendance ;
- ✓ La discrimination de la part d'un fonctionnaire de l'État.

RECONNAITRE UNE DISCRIMINATION

Face à une différence de traitement subie (comportement interdit), trois questions doivent être posées pour savoir s'il y a discrimination selon la législation belge².

- ✓ Cette situation concerne-t-elle un domaine d'application prévu par la loi ? Si c'est le cas, l'analyse peut continuer.
- ✓ Concerne-t-elle un des critères protégés par la loi ? Si oui, l'analyse peut se poursuivre. Dans le cas contraire, cela pourrait être notamment une injustice.
- ✓ Peut-on justifier³ ce comportement interdit selon la loi ? Si ce n'est pas le cas, on peut supposer qu'il y a effectivement discrimination au sens légal du terme.



LE CENTRE Unia

Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia est une institution publique indépendante créée par la loi du 15 février 1993 pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ses missions consistent à assurer :

- ✓ la promotion d'une participation égale et inclusive de chacun.e, quelle que soit sa situation (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, convictions, etc.) dans tous les secteurs (emploi, logement, enseignement, santé, ...);
- ✓ la collaboration entre les autorités politiques et publiques, les citoyen.ne.s, la société civile, les professionnel.le.s, les partenaires associatifs et académiques, etc. ;
- ✓ le développement de la connaissance et du respect des droits fondamentaux, du droit anti-discrimination et le suivi de l'application de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Le Centre Unia assume trois fonctions:

- ✓ le traitement des signalements individuels par le dialogue dans un premier temps et par une action en justice si nécessaire ;
- ✓ l'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement ;
- ✓ l'émission d'avis et de recommandations sur demande mais également sur initiative propre.

SIGNALER UNE SITUATION DE DISCRIMINATION

Il est possible de déposer un signalement de discrimination sur un formulaire qui se trouve en ligne sur le site d'Unia (<https://www.unia.be/fr/contacter-unia>).

Attention, il est important de savoir que déposer un signalement ne signifie pas porter plainte. Toute personne victime, témoin d'une discrimination, ... peut la signaler afin que celle-ci soit documentée et répertoriée. Unia analyse alors le cas, entend les parties et trouve une solution avec celles-ci ou bien envisage une action en justice.

À ce propos, notons que déposer plainte demande un investissement et un courage extraordinaire. La victime devra, non seulement, faire suivre la plainte mais elle sera également confrontée à son agresseur.euse.

REVENDEICATIONS POLITIQUES

- Systématiser les signalements et les plaintes de discriminations est un enjeu primordial pour mettre en exergue l'ampleur de la problématique (même si aucun élément recevable ne permettra d'aboutir à un procès).
- Prendre des mesures pour soutenir et accompagner les victimes lors de dépôt de plainte (aide juridique, sensibilisation, moyens en cohésion sociale, ...).
- Maintenir la pression et interpeller les gouvernements sur les questions de « racisme structurel »⁴. Notons que par rapport à la Région Bruxelles-Capitale⁵, la Région wallonne y est moins active



1. Extrait de la brochure Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche, Service Diversité de la CSC, 2e édition, février 2020.
2. Inspiré d'un schéma d'Unia et d'un tableau réalisé dans le cadre du projet européen Leonardo TOI Transit d'une démarche intégrée de prévention et lutte contre les discriminations dans le champ de l'emploi et de la formation, auquel la CSC a participé de septembre 2011 à septembre 2013.
3. Il existe une série de justifications objectives permettant le traitement inégal, principalement pour les discriminations indirectes. Ce sont des exceptions, examinées au cas par cas. Ainsi, on peut par exemple explicitement demander un acteur noir pour filmer la vie de Nelson Mandela (« Lexique Discrimination » disponible sur Unia.be)
4. Les questions de discrimination sont renvoyées à la Fédération Wallonie-Bruxelles.
5. Le Parlement bruxellois a voté en octobre 2017 une ordonnance visant à doter la Région de Bruxelles-Capitale d'outils pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi (voir « La Région bruxelloise, pionnière dans la mise en place d'outils de lutte contre la discrimination à l'embauche », Unia, 13 octobre 2017 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/la-region-bruxelloise-pionniere-dans-la-mise-en-place-d-outils-de-lutte-contre-la-discrimination-a-l-embauche)



Emploi

ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ NOUS

Nurhan voit sa candidature dans une agence de voyage non retenue à cause de ses origines turques. Jamal envoie 2 CV identiques dans un hôtel bruxellois, l'un avec son vrai nom l'autre en changeant d'identité. Le 2^e a été rappelé très rapidement, jamais le 1^{er}, l'hôtel a du mal à se justifier ! A Tubize, Jean se voit signifier la fin de son contrat à cause de sa couleur de peau, une partie de la clientèle ne voulant pas « être servie par un noir ».

Nous vivons dans un système de domination structurel raciste hérité du passé qui impacte tous les secteurs de vie (logement, santé, emploi, enseignement, police, ...). Nous sommes tous et toutes concerné.e.s en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.euse.s, ...

ÉTAT DES LIEUX

En 2019, Unia a établi qu'une discrimination structurelle des demandeur.euse.s d'emploi d'origine étrangère¹ existe sur le marché du travail belge. La discrimination est parfois visible/directe mais elle est le plus souvent invisible : une mesure ou une règle qui semble neutre mais discrimine en fait les personnes racisées, comme par exemple l'exigence d'avoir le néerlandais comme langue maternelle². La discrimination se manifeste dans les règles, les procédures, les pratiques, parfois même les règlements d'ordre intérieur des entreprises privées ou publics concernées.

■ La discrimination se manifeste à plusieurs niveaux :

- **Le recrutement** : même à diplôme égal, les personnes racisées ont beaucoup moins de chance de trouver un emploi dans leur secteur³. Elles connaissent par ailleurs une discrimination plus forte de la part des recruteur.euse.s dans tous les secteurs d'emploi. Des testings ont été organisés par des associations ainsi que des mises en situation, où, à CV égaux, la personne racisée était constamment discriminée.
- **Les salaires** : de manière générale, les personnes racisées occupent des emplois où les salaires sont moins élevés, alors même que parfois elles sont surdiplômées.
- **Les promotions** : au sein d'une même entreprise, il n'est pas rare que les postes de direction soient occupés par des hommes blancs et que les personnes racisées ne soient peu ou pas représentées dans les postes de manager ou de direction⁴.
- **Le type d'emploi** : les personnes racisées se concentrent plus dans des secteurs où les emplois sont plus précaires, moins bien payés, avec de plus mauvaises conditions de travail. Ce phénomène s'appelle « l'ethnostratification » du marché de l'emploi : le marché du travail est divisé en « couches », et les personnes racisées se retrouvent principalement dans certaines couches, et les personnes blanches dans d'autres.

Secteurs avec les proportions les plus élevées de personnes racisées



Secteurs avec les proportions les plus élevées de personnes blanches



De nombreux mécanismes expliquent la mise en place de cette société stratifiée. Parmi ceux-ci, certains sont liés à la culture organisationnelle :

- Certain.e.s employeur.euse.s exigent la maîtrise de certaines compétences⁵, pourtant pas toujours nécessaires dans la fonction (exemple : la connaissance des langues nationales).
- Lors de la procédure de recrutement, il est souvent attendu, implicitement, des candidat.e.s qu'ils et elles maîtrisent les « codes culturels » tels que serrer la main, se présenter, utiliser les formules d'usage, etc.

Emploi

- Certain.e.s conseiller.ère.s « emploi »⁴ orienteraient de préférence les personnes racisées vers certains types d'emploi, sur base de préjugés liés aux personnes racisées. Par exemple, une femme afro-descendante se voit plus souvent proposer une formation d'aide à domicile ou aide-soignante. Pour les femmes arrivées de l'Est de l'Europe, on les dirigerait plutôt vers la formation d'aide-ménagère.

ÇA NOUS PRÉOCUPE

Œuvrons à la déconstruction de ce système de domination en soutenant les revendications de NAPAR⁷ et interrogeons-nous sur notre posture dans le système en tant qu'acteur.rice ou simple témoin.

■ S'impliquer

Au sein de mon entreprise, de mon organisation,

- posons un diagnostic⁸: quelle est la proportion de personnes racisées ? quelles fonctions occupent-elles ? Il s'agit également d'interroger les pratiques de recrutement, de communication, de gestion d'équipe, etc. ;
- proposons de créer un plan diversité pour travailler concrètement la question ;
- questionnons la culture d'entreprise et tentons de la rendre la plus inclusive possible.

Au sein de mon équipe,

- soyons particulièrement attentif.ve à la gestion de la diversité ;
- réagissons face aux comportements racistes (y compris ce qui est considéré par certain.e.s comme de « l'humour ») pour assurer un climat de travail inclusif ;
- veillons à ce que les promotions et formations soient accessibles de manière égale à chaque personne de l'équipe.

■ Faire prendre conscience

- soyons attentif.ve.s aux discriminations rapportées par nos proches et soutenons les personnes racisées dans leur recherche d'emploi ;
- sensibilisons les personnes victimes de discrimination à l'importance de signaler les comportements discriminatoires et à déposer plainte chez Unia.

■ Revendiquer

Interpellons les Gouvernements pour :

- que la loi sur les testings⁹ soit réformée pour permettre la réalisation de testings réactifs et proactifs dans les secteurs public et privé, sans attendre des plaintes (il est souvent très difficile¹⁰, sinon impossible, de prouver qu'on est victime de discrimination) ;
- que la mise en œuvre de plans « diversité et lutte contre le racisme » soit rendue obligatoire dans toutes les administrations avec une formulation d'objectifs à court et à long terme ;
- que la mise en œuvre concrète d'actions positives¹¹ sur le marché du travail soit favorisée avec des objectifs chiffrés et un calendrier de planification précis de mesures d'actions positives ;
- que des « comités sans racisme » soient créés dans plusieurs grandes entreprises belges, comme suivi de l'interpellation des trois syndicats belges lors de la campagne « Racisme Game Over » en 2016 ;
- que les instruments de prévention de la discrimination¹² soient mis en œuvre dans les conventions sectorielles. La politique de lutte contre la discrimination et en faveur de la diversité doit être inscrite à l'ordre du jour des négociations de CCT aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.

POUR EN SAVOIR PLUS : www.ciep.be

1. *Monitoring socio-économique, marché du travail et origine*, Unia, 2019, Bruxelles (en ligne) www.unia.be/files/Documentary/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-A.S.pdf
2. *Ibidem*
3. *Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne*, Unia, 11 mars 2020 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/le-taux-d-emploi-des-personnes-d-origine-etrangere-s-ameliore-mais-reste-a-la-traîne
4. ORBANA.-CI, « Qu'est-ce que l'ethnostratification », BePax, 4 mars 2019 (en ligne) www.bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.html
5. ORBANA.-CI, *op. cit.*
6. ORBANA.-CI, *op. cit.*
7. Les propositions émergeant des revendications de la Coalition belge pour un plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme (NAPAR) et d'Unia.
8. Nous vous proposons d'utiliser la fiche « Screening » pour réaliser ce diagnostic, disponible sur le site du CIEP (www.ciep.be).
9. Lorsqu'on a des indices concordants de discrimination, il s'agit d'envoyer deux curriculum vitae avec les mêmes compétences, mais avec un critère variable, source d'une potentielle discrimination (origine, âge, handicap, conviction religieuse, etc.). Les tests de situation peuvent contribuer de manière significative à l'objectivation de comportements discriminatoires (Unia).
10. « Les Mystery Call en vigueur depuis le 1^{er} avril », L'Écho, 26 avril 2018 (en ligne) www.lecho.be/opinions/carte-blanche/les-mystery-calls-en-vigueur-depuis-le-1er-avril/10005482.html
11. Une action positive est une mesure qui vise à établir l'égalité pour des catégories de personnes à l'égard desquelles il a été démontré qu'il existe une inégalité de participation à la société. Il s'agit de mesures spécifiques visant à éviter ou compenser des désavantages constatés dans le but de leur garantir dans la pratique une pleine égalité. (voir en ligne www.unia.be/files/Documentary/Aanbevelingenadvies/Note_cadre_sur_les_actions_positives_2018.pdf)
12. Recommandation d'Unia : *Marché du travail et origine. Monitoring socio-économique*, Unia, 2019 (en ligne) www.unia.be/files/Documentary/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-A.S.pdf



SCREENING INTERNE

Critères de discrimination liés au racisme

- Avez-vous sensibilisé vos services en contact avec le public (accueil, guichet,...) à suivre une formation diversité ?
- Intégrez-vous les notions de diversité dans les formations développées en interne ?
- Communiquez-vous les procédures de promotion de manière transparente à l'ensemble de vos collaborateurs ?
- Vos travailleurs qui souhaitent des informations ou qui s'estiment victimes de discrimination, de propos ou attitudes racistes peuvent-ils s'adresser à un point de contact ou une personne de référence ? Le système mis en place fonctionne-t-il ?
- Avez-vous connaissance du nombre de plaintes racistes, de harcèlements, de comportements discriminatoires ?
- Avez-vous mis en place un système de gestion des plaintes ? Le système mis en place fonctionne-t-il ?
- Avez-vous mis en place un système de sanctions pour des comportements discriminatoires ?
- Les représentants syndicaux sont-ils sensibilisés et impliqués dans la politique de diversité ?

COMMUNICATION⁷

- Les images utilisées pour illustrer vos documents (campagne, brochures, etc.) reflètent-elles la diversité ? Y compris sur votre site internet ?
- Comment votre organisation communique-t-elle son engagement envers la diversité ?

GESTION D'ÉQUIPE⁸

- Avez-vous connaissance de la loi sur le bien-être en matière de harcèlement⁹ ?
- Comment réagissez-vous en cas « d'humour déplacé » ?
- Vous sentez-vous assez outillé.e.s pour distinguer taquinerie, humour et harcèlement ?
- Comment gérez-vous les questions de diversité au sein de votre organisation (groupe de travail) ?
- Comment réagissez-vous lorsqu'un collègue attire votre attention sur un comportement raciste dans votre équipe ?
- Comment gérez-vous une situation de tension entre collègues suite à un choc ou une méconnaissance culturelle ?
- Comment accompagnez-vous une personne racisée qui est visiblement en difficulté ?

1. Moyennant une adaptation, ce screening pourrait être également réalisé pour d'autres critères protégés par la législation belge en matière de discrimination : le handicap, le genre et ses critères apparentés (sexe, changement de sexe, expression de genre, identité de genre, maternité, grossesse, allaitement), l'âge, la conviction religieuse ou philosophique.
2. Le racisme recouvre les critères d'ascendance, de couleur de peau, de prétendue race, d'origine nationale ou ethnique, de nationalité, de conviction religieuse et de naissance (cfr Loi de 1980).
3. Le terme « racisé » est utilisé pour améliorer la compréhension des mécanismes structurels mis en place, les rendre visibles, les déconstruire et les dénoncer. Il exprime la « racisation » par autrui, par le regard et les attitudes des autres. Il désigne des personnes renvoyées à une appartenance (réelle ou supposée), à un groupe ayant subi un processus de construction sociale. Il permet donc de nommer les choses, pour mieux les déconstruire. Si la race biologique n'existe pas, il existe bien une construction sociale qui discrimine des groupes et des individus, qui font l'objet d'une racisation. Notons qu'en Belgique, certains publics sont plus particulièrement discriminés, tels que les Roms (romaphobie), les Afro-descendants (négrophobie) et les femmes portant le foulard (islamophobie).
4. Ces questions sont issues du document téléchargeable sur le code QR ou https://fadweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_guide_methodologique_outils_analyse_rh.pdf
5. Le Selor propose des modèles de CV standardisés téléchargeables sur son site www.selor.be.
6. *Ad ibidem* note 4.
7. *Ad ibidem* note 4.
8. Ces questions sont issues du module de formation « Politique de diversité » (en ligne www.odiv.be).
9. En Belgique, le harcèlement moral au travail y est défini par la loi comme : « les conduites abusives et répétées de toute origine, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps et qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique et psychique de la personne lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (cfr. Loi du 11 juin 2002).



II. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES

Voici liste des **collaborations/partenariats** internes et externes, ainsi que des mandats.

Nous travaillons régulièrement avec le service presse de la CSC pour promouvoir les outils et activités de formation/sensibilisation de notre service.

Interne

- La FEC (Formation Education Culture – organisme d'éducation permanente)
- Les groupes spécifiques de la fédération : Femmes – Seniors – TSE
- Les jeunes CSC
- Coordination mensuelle avec la responsable Migrants pour créer des ponts sur la question du racisme. (Malika Borbouse et Amélie Rodriguez).
- Groupe Travail Migrants-Diversité
- CIEP Régionaux et nationaux
- Plateforme LGBT@work
- ASBL RESO – cellules de reconversion
- Le MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien) régional
- Les JOC (Jeunes Organisés Combatifs) régionaux

Externe

- Service des étrangers Charleroi
- Crabe ASBL (organisme de formation pour adultes et d'éducation permanente.)
- Les CRI régionaux
- UNIA
- Collectif sans-papiers régionaux
- CEPAG
- NAPAR
- Plateforme 21/03
- AVIQ

Mandats assumés

- CA au CRIC de Charleroi
- CA au CRIPEL de Liège
- GT Pauvreté et enfance du M.O.C.
- CA au CERAIC
- CA au CIMB

III. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ

Notre service est composé de 4 animateurs-formateurs et une responsable de projet. 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 coordonnée via Teams en raison de l'impossibilité de se rencontrer en chair et en os. 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.

IV. PLAN D'ACTION 2021

1. Formations/ matinées de réflexion

- **Signalements et fiches diversité :**
Deux demi-journées de réflexion sur les signalements et présentation des fiches diversité (une pour les collègues et une pour les délégués). Dates : à fixer avec l'équipe.
- **Planchers collants et plafonds de verre envers les personnes racisées :**
Journée de formation transrégionale présentant des témoignages de victimes de discriminations en entreprise, donnant la parole à des experts internes et/ou externes à la CSC (intersectionnalité), atelier autour des fiches Diversité et cas concret : que faire en tant que délégué-e face à ce genre de discrimination. Date : le 18 novembre 2021
- **LGBT :**
Journée de formation transrégionale dans la lignée de celle déjà réalisée en novembre 2018, en collaboration avec la plateforme LGBT@work de la CSC. Nous souhaitons poursuivre en organisant une deuxième journée sur la thématique, avec un focus sur les personnes transgenres. Collaboration avec Genres Pluriels. Date : fin 2021
- **Etat de santé :**
Journée de formation transrégionale, en collaboration avec le CEPAG sur le critère de l'état de santé : impact du COVID sur ce critère, absentéisme et indice de Bardford, retour des malades de longue durée et flambée des burn-out – Fin 2021.
- Poursuite des animations et formations en interne comme en externe, à la demande des collègues des centrales ou de l'interprofessionnel, et à la demande des ASBL, écoles, etc. dans la mesure du possible (COVID) + modules à distance.

2. Vidéos

- **Vidéos racisme** (avec acv samewerker, csc acv national et service communication NL et FR)
La campagne nationale « Osez réagir » en mars 2021 comportera différents témoignages d'affiliés, de délégués et de permanents syndicaux ayant subi (ou vu) du racisme et des discriminations dans le cadre de leur vie professionnelle et personnelle. C'est aussi une invitation à ne pas rester passif et à réagir face aux propos racistes. Cette campagne se fera en deux temps. La première phase sera constituée d'un recueil de témoignages qui seront filmés. La seconde sera le lancement de la campagne sur les réseaux sociaux (10 mars 2021).

Il y aura notamment :

- des témoignages de délégués ou affiliés ayant pris la défense d'une personne victime de racisme au travail,
- des travailleurs victimes de racisme témoignant du soutien reçu d'une personne et qui leur a donné de la force,
- et enfin les témoignages de travailleurs victimes qui ne reçoivent pas de soutien et en auraient pourtant bien besoin.

Ces prises de parole rappellent que les valeurs syndicales de solidarité et de respect sont totalement incompatibles avec des propos racistes ou toute forme de discrimination en général, car elles sont contraires à l'essence-même de nos missions, c'est-à-dire l'égalité et l'équité.

- **Grossophobie** (11 octobre 2021) Un des 19 critères de la loi anti-discrimination concerne les caractéristiques physiques. Ce critère est peut-être un peu plus banalisé que les autres.

Pourtant, de nombreuses personnes sont discriminées selon leur apparence physique, au point que certains recruteurs refusent d'engager des personnes en surpoids. C'est pourquoi, nous voulons sensibiliser davantage sur ce critère.

- **Handicap** (3 décembre 2021) avec la collaboration d'Unia autour de la question de l'inclusion d'une personne porteuse d'un handicap dans une entreprise « classique ».
- **Présentation des fiches diversité-discriminations** : vidéo de promotion des fiches sur la gestion de la diversité en entreprise, avec un concept frais et dynamique.

3. Brochures

- Une **brochure LGBT** en collaboration avec Samenwerkers et la plateforme LGBT@work.

- **Argumentaire discrimination à l'embauche – analyse d'offres d'emploi**

Il y a quelques années, le service diversité a créé une brochure ainsi qu'une animation sur le thème des discriminations à l'embauche. Plus précisément, cette brochure s'intéresse aux différentes formes de discriminations qu'on peut subir lors d'un entretien d'embauche et outille sur les réponses à apporter lorsqu'on est confronté à une telle situation. En 2021, nous avons décidé d'aller plus loin en mettant en place une grille d'analyse à destination des recruteurs afin d'éviter qu'ils créent des annonces comportant des discriminations. Nous allons les amener à se questionner sur la pertinence de certaines conditions : Est-il réellement nécessaire d'exiger une voiture lorsque le lieu de travail est accessible en transport en commun et que les déplacements en dehors du lieu de travail restent peu fréquents ?

- **Promotion et digitalisation des fiches Diversité**

Le service Diversité a créé des fiches sur la gestion de la diversité et des discriminations en entreprise. Celles-ci seront amenées à évoluer et à être enrichies, car elles serviront de guide pour que les délégués s'arment et se montrent proactifs au sein de leur entreprise. En 2021, nous allons faire connaître cet outil au sein de la CSC (centrales professionnelles principalement) afin que nos délégués les utilisent. Nous digitaliserons également l'outil de façon à le rendre accessible au niveau informatique, en quelques « clics ».

- **Lancement du triptyque et des affiches signalement**

Le service diversité a créé des vidéos mais aussi un triptyque-flyer et des affiches de sensibilisation à la nécessité de signaler toute formes de discriminations, à les dénoncer, même sans preuve.

4. Actions

Campagne nationale sur le racisme CSC-Diversité : Osez réagir – le dimanche 21 mars 2021, toute l'équipe Diversité mènera une action de sensibilisation sur le terrain : modalités pratiques à préciser en fonction de l'actualité COVID.

Campagne racisme structurel CIEP-Diversité : le mardi 21 septembre 2021, toute l'équipe Diversité participera activement à la journée de lancement de la campagne, en présentiel si c'est autorisé. Un module a été conçu dans la mesure où le présentiel serait interdit.

5. 1^{er} ligne : traitement des signalements

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 centrales sectorielles

concernées (permanents de centrales) et le service juridique. En vue de centraliser les signalements des affiliés et de faciliter la récolte des données, nous allons en 2021 créer un formulaire en ligne simple et accessible.

6. Calendrier 2022

Chaque année, le service diversité réalise un calendrier qui vise à promouvoir le service, le faire connaître auprès de nos membres mais aussi d'un public plus large.

Ce calendrier est aussi un outil qui nous permet de sensibiliser aux différents critères qui composent la loi anti-discrimination.

7. Intervention et accompagnement dans les entreprises

Le service diversité est amené à aller en entreprise pour informer et/ou sensibiliser sur diverses thématiques en fonction des besoins de l'entreprise.

Cette année, nous pourrons utiliser nos fiches « gestion de la diversité et des discriminations en entreprise » pour soutenir les comités en entreprise dans leurs initiatives en la matière.

Cependant, nous gardons à l'esprit les difficultés inhérentes à la situation COVID qui nous restreindra jusqu'à ce que la situation s'apaise.

8. Animation en Cellules de reconversion et Coup de boost (NEETS)

Nous poursuivrons nos animations en cellules de reconversion sur le thème des discriminations à l'embauche, en collaboration alternante avec nos collègues du CEPAG.

9. Projets externes subsidiés

Ce genre de projet et de collaboration permet de s'enrichir mutuellement entre co-créateurs. Le service Diversité apporte son expertise en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine du travail et des formations qualifiantes.

- **CIEP campagne racisme structurel** : poursuite du projet de collaboration en 2021 et 2022 avec le CIEP.
L'objectif étant de sensibiliser un large public à l'existence d'un racisme structurel à déconstruire dans notre société. Subsidié par le CIEP et la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- **Erasmus +** : Cultur'act est un projet qui se déroulera du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2023, impliquant 7 partenaires (2 Belges, 1 Français, 1 Italien, 1 Grecque, 1 Kosovare et 1 Chypriote).
L'objectif est de mettre la culture en action (cultur'act). Pour cela, nous allons échanger avec les partenaires sur les pratiques et actions créatives qu'ils ont réalisées. Ces pratiques innovantes ont mis en mouvement des acteurs fragilisés afin qu'ils s'émancipent et remettent en question les stéréotypes que la société leur colle.

Annexes

- Articles Mons (LGBT, sardines)
- CIEP campagne racisme structurel (plan global 2020-2021)



Csc Mons-La Louvière



16 mai à 07:00 • 🌐

En 2020, des personnes sont encore victimes d'homophobie. Un sentiment d'impuissance est parfois ressenti par les victimes de ces injustices. La CSC Mons-La Louvière s'y oppose et lance un appel à témoins. L'idée n'est pas de condamner mais de donner un espace de parole. Ces témoignages seront compilés soit sous un format magazine ou sous un format vidéo ou audio.

L'anonymat est garanti.

Voici un nouveau témoignage d'une situation vécue dans notre région.

Parmi les témoignages reçus, nous en avons eu des moins alarmants. Nous les relatons aussi pour dresser des portraits nuancés et démontrer qu'il est possible de travailler ensemble dans le respect et cela dans tous les secteurs. Le témoignage d'Antoine (prénom d'emprunt en fait partie) l'illustre. Pour lui son tempérament joue un rôle : « J'ai un caractère bien trempé, cela m'a protégé. Je réponds du tac au tac si on m'insulte. À l'école secondaire, j'ai eu des conflits. Mais cela touche toutes les minorités, les personnes de plus fortes corpulences, de différentes origines ... » Il n'a jamais eu de véritables problèmes durant sa carrière professionnelle. « Au travail, pour mes premiers jobs étudiants, j'ai bossé en boucherie dans la

Un départ de Mons vers Bruxelles

Antoine a décidé de quitter Mons pour se rendre dans la capitale. « Je m’y sens mieux comme on pose moins de questions. Je n’ai pas envie de toujours me justifier. Il y a également le mode de vie qui me convient mieux, les minorités sont moins des minorités dans une grande ville. Quand je me rends dans un bar à Mons, tout le monde se connaît, je ressens un jugement. À Bruxelles, il y a moins l’effet de village. Dans les grandes villes, c’est plutôt inclusif. Tout le monde se rend vers la capitale, les communautés sont plus grandes. On est mieux protégés, on se sent plus en sécurité ». Au niveau professionnel, Antoine s’est spécialisé dans le secteur de la mode et est dans le milieu artistique. « J’ai travaillé dans le secteur de l’habillement. Peu importe le niveau social que ce soit du luxe ou du prêt-à-porter, je me suis toujours senti accepté. Nous travaillons sur une expression visuelle. Il y a de la diversité, les personnes sont confrontées au changement lié au milieu de la mode. Les personnes que j’ai côtoyées se remettent en question. Dans mon milieu artistique, personne ne se pose la question sur le mode de vie de tout un chacun. Cela n’a jamais posé de problèmes. Ma sexualité n’a jamais été la première question ». C’est différent pour son compagnon qui a grandi à Bruxelles. Son expérience à l’école et au boulot est totalement différente.



Leslie Seghers est avec **Bernadette Benoit.**

17 mai à 18:48 • 🌐

L'animation locale de Binche dit stop à l'homophobie, la transphobie et la phobie!



Si vous souhaitez témoigner, l'anonymat est garanti vous pouvez vous adresser soit au 065/37 28 21 ou sur diversite-mons@acv-csc.be



👍❤️👏 19

2 commentaires • 12 partages



Contact : François Mary, Permanent interprofessionnel CSC Mons-La Louvière : 0472/57 61 64

CSC MONS-LA LOUVIÈRE : « LIBÉRER LA PAROLE CONTRE L'HOMOPHOBIE »

En 2020, des personnes sont encore victimes d'homophobie. Un sentiment d'impuissance est parfois ressenti par les victimes de ces injustices. La CSC Mons-La Louvière s'y oppose et lance un appel à témoin. L'idée n'est pas de condamner mais de donner un espace de parole. Ces témoignages seront compilés soit sous un format magazine ou sous un format vidéo ou audio. L'anonymat est garanti. Dans ce communiqué se trouve un exemple de témoignage d'une situation dans notre région.

L'homophobie sur le lieu de travail reste un sujet tabou. D'un point de vue législatif, la loi anti-discrimination réprime ce type de comportement. Dans les faits, ce n'est pas toujours facile comme en témoigne Célia Vandenhove, responsable du service juridique de la CSC Mons-La Louvière : « Il existe encore et toujours des préjugés concernant l'homosexualité. En tant que conseiller juridique, j'ai rencontré à plusieurs reprises des gens dont le contrat avait mystérieusement pris fin dès l'instant où leur employeur avait eu connaissance de leur homosexualité. Il est par contre extrêmement compliqué d'apporter la preuve que c'est pour cette raison que l'employeur a choisi de rompre le contrat ».

Nicolas (Prénom d'emprunt) travaille dans le secteur automobile. En 2019, il croise avec son mari un collègue dans un commerce . Tout de suite, l'ensemble du personnel a été courant qu'il était gay. C'est le début de ses problèmes Il est victime d'insulte et est associé à un pédophile. Une partie de sa hiérarchie demande aux apprentis et aux stagiaires de ne pas travailler avec lui. Cela a des répercussions sur sa santé « J'ai pris des antidépresseurs. Mais cette médication ne me convenait pas. Je prenais du poids. La seule manière de m'évader et de penser à autre chose est de faire du sport ou de m'occuper de mon véhicule sportif » Un dossier a été ouvert au sein du service psychosocial du secrétariat social de l'employeur. Il a démontré que Nicolas est une victime. Au bout de cette procédure, le responsable de ce harcèlement a juste reçu un avertissement.

« Je cache mon homosexualité »

Hélas, ce n'est pas la première fois qu'il est victime d'homophobie sur son lieu de travail. Il y a 8 ans, il a été agressé physiquement. Nicolas a eu 15 CDD et 10 CDI. « J'essaye de cacher mon homosexualité, mais cela finit par se savoir. Le service psychosocial m'a recommandé de changer de secteur. Après 20 ans, ce n'est pas possible . Avant, mon métier était une passion. Maintenant, j'y vais pour gagner ma vie. Je pensais qu'avec l'intervention du secrétariat social, les choses changeraient . Mais rien n'a évolué ». Son mari n'a pas été victime d'homophobie dans son milieu professionnel, mais cela a des impacts également sur sa santé.

Au-delà de ce cas spécifique, la CSC Mons-La Louvière lutte contre l'homophobie. « Notre but est de donner un espace de parole aux victimes. Nous ne condamnons pas un secteur en particulier. L'homophobie est hélas présente partout dans la société. C'est notre rôle à l'interprofessionnel et dans notre mouvement de nous y opposer », confie François Mary, permanent interprofessionnel.

Si vous souhaitez témoigner, l'anonymat est garanti vous pouvez vous adresser soit au 065/37 28 21 ou sur diversite-mons@acv-csc.be

Centre: des sardines contre la racisme puis contre la pauvreté

400 boîtes de sardines ont été données par la CSC Mons-la Louvière dans le Centre. L'occasion d'utiliser intelligemment ces boîtes qui, initialement, étaient prévues pour « lutter contre le racisme ». La distribution se fait via les paniers du cœur.

Le 21 mars dernier, c'était la journée internationale de lutte contre les discriminations raciales. À cette occasion, la FEC Diversité et la CSC souhaitaient mettre à l'honneur le mouvement des «sardines» qui a vu le jour en Italie afin de transmettre un message contre le racisme. Voici quelques semaines, de nombreux citoyens se réunissaient, en effet sur les immenses places italiennes, en affirmant que «chaque sardine a le droit d'exister!». Ceci pour contrer Matteo Salvini, homme politique d'extrême-droite tenant des propos racistes.

A la base, dans les gares

Mi-mars, le service Diversité se préparait à distribuer 6.000 boîtes de sardines dans plusieurs gares dont 1.000 pour la CSC Mons-Centre. L'objectif était d'inviter tous les Belges à réveiller la sardine en eux pour les encourager à participer, le 21 mars à Bruxelles, à la manifestation nationale contre le racisme.

Manifestation annulée

La crise sanitaire a, bien évidemment, fait que cette manifestation n'a pas pu avoir lieu. La CSC était toutefois déjà en possession de ses sardines. « Du coup, nous nous sommes dits au sein de la CSC Mons-La Louvière que nous allions utiliser ces boîtes intelligemment. L'idée nous est rapidement venue de les distribuer à des personnes qui en avaient besoin », explique François Mary, permanent interprofessionnel CSC Mons-La Louvière. « Des milliers d'êtres humains se retrouvent dans la précarité. Certains ont perdu leur emploi, d'autres n'arrivent plus à nouer les deux bouts. La crise accentue les différences. Les SDF et les sans-papiers se retrouvent totalement démunis, l'agressivité et les violences augmentent dans les foyers, les citoyens se retrouvent à devoir choisir entre payer leurs factures et se nourrir. Au même titre que nous nous dressons contre le racisme qui génère des inégalités, nous refusons que la précarité s'amplifie également. »

Les mille boîtes dont disposait déjà la CSC Mons-La Louvière ont été réparties équitablement entre la région de Mons et celle de La Louvière. C'est ainsi que 400 boîtes ont pu être distribuées dans la région du Centre et 600 dans celle de Mons. « Nous sommes passés via une plate-forme associative Covid-19 qui collabore avec les paniers du cœur. C'est donc cette association qui se charge du don des sardines. Les premières boîtes ont été données le 1er mai. Des distributions sont prévues ou ont eu lieu à La Louvière, à Trivières mais aussi ailleurs dans la région du Centre dont à Manage et à Le Roeulx. »

CAMPAGNE RACISME STRUCTUREL 2020-2021

CIEP et Service Diversité de la CSC

Thème : racisme structurel

Hérité du passé, le système de domination structurel capitaliste, patriarcal et raciste dans lequel nous vivons transpire quotidiennement dans le mode d'organisation de notre société. Depuis des années, le MOC et ses organisations luttent contre cette triple domination plus spécifiquement subie par le monde populaire particulièrement fragilisé par la domination capitaliste. Pour stimuler la solidarité et renforcer le rapport de force dans l'action collective, certains phénomènes explicatifs, comme le néolibéralisme, le capital culturel et la situation socio-économique, sont mis en exergue. La lutte contre la domination capitaliste est depuis toujours le fer de lance de nos organisations, laissant de ce fait, de nombreuses dominations liées au système patriarcal et raciste invisibilisées. C'est dans ce contexte qu'il a été décidé de mettre en œuvre une campagne racisme en 2020.

Objectif

Sensibiliser et interpeller le mouvement sur la problématique de la discrimination structurelle en matière de racisme

Implication des composantes (qui est activement impliqué)

Dès septembre 2019, un groupe de travail a été constitué pour mettre en œuvre la campagne. Toutes les fédérations y sont impliquées, à l'exception de celle de Bruxelles, ainsi que la CSC, représentée par Malika Borbouse, responsable du Service Diversité. Les autres organisations du MOC ont été contactées au niveau national dès juillet-août 2019 (voir annexe) et ont marqué un intérêt pour la campagne, sans pour autant pouvoir s'y impliquer fortement. En fonction des régions, des collaborations plus spécifiques sont envisagées, par exemple le Luxembourg avec Vie Féminine, Namur avec les Equipes populaires, etc.

Réalisations en 2020

⇒ Les activités réalisées en 2020 peuvent nourrir l'axe 1 (GT), l'axe 2 (formations) et l'axe 3 (fiches)

La campagne « racisme structurel » était programmée pour 2020 mais a été postposée en 2021, d'une part parce que CSC et MC avaient fait de la sécurité sociale une priorité pour 2020, et d'autre part suite au constat d'une impréparation générale à faire mouvement autour de cette problématique de société et ses enjeux. En guise de préparation à 2021, il a été décidé de mettre en œuvre un processus de construction de savoirs collectifs et de production de culture commune sur cette problématique. Pour répondre à cet enjeu, nous avons mis en place différents éléments :

- **Formations pour le personnel des composantes.** (3X2 jours) Grâce au partenariat avec l'ASBL BePax, qui travaille dans le milieu antiraciste depuis plusieurs années et a accumulé une grande expertise, nous avons organisé des cycles de formation pour interroger ce système de domination raciste qui nous concerne tous et toutes en tant que racisé.e.s, non racisé.e.s, acteur.rice.s, témoins, victimes, agresseur.euse.s, ... L'évaluation des formations a mis en exergue, pour une majorité des participant.e.s, l'importance du processus de décentrage pour accepter le fait que nous sommes socialisé.e.s dans une société profondément marquée par un racisme qui impacte notre vie, notre manière de penser et notre subjectivité, que cela soit dans les secteurs de l'emploi, de la santé, du logement, de l'enseignement, de la police, etc. Après avoir été reportées une première fois (Covid I), deux sessions ont été organisées en septembre, à Namur et à Bruxelles. Elles ont été appréciées par une majorité des participant.e.s (voir article & décembre). La 3^e session prévue à Jumet a été reportée (Covid II) et pour que les personnes inscrites puissent être également formées, nous mettons en œuvre un projet de formation virtuelle pour pallier ce manquement (6 à 7 modules). Le processus se poursuivra en 2021.

•

- **Réalisations de fiches d'information et revendication.** Nous avons réalisé, plus particulièrement avec certains membres du groupe de travail, des fiches d'information et d'interpellation sur des thématiques spécifiques, à savoir :
 - Une fiche « screening interne » pour susciter une prise de conscience de la situation, des pratiques positives ou inadéquates et des (mé)connaissances. Elle interroge l'état des lieux général au sein des organisations en matière de recrutement, ressources humaines, carrière, formation, communication et gestion d'équipe. Elle invite le.la lecteur.rice à s'interroger et prendre la mesure de ses comportements et de son implication face à des situations spécifiques tout en réfléchissant aux actions à mettre en œuvre pour y remédier. La fiche a été transmise à divers acteur.rice.s du mouvement par le biais d'une newsletter.
 - Une fiche générale sur le « racisme structurel » propose une clarification des concepts, enjeux et débats actuels pour éveiller au pouvoir des mots, à l'importance des langages de domination qui conditionnent notre vision du monde et impactent nos (ré)actions.
 - Une fiche « législation anti-discrimination » précise la législation fédérale belge sanctionnant les comportements discriminatoires et la manière de les signaler.
 - Les six autres fiches mettent en perspective l'aspect structurel qui traverse une série de thématiques spécifiques (emploi, police, justice, logement, enseignement, santé et médias). Après un état des lieux qui met en exergue la problématique et ses enjeux spécifiques, le lecteur et la lectrice sont invité.e.s à réfléchir à la manière de déconstruire ce système de domination.

Les fiches ont été relues par BePax, une série de personnes (racisées ou non) ayant une expertise en matière de racisme et/ou des thématiques, par Ariane Estenne et Julien Gras.

- **Construction d'outils d'animation** : les membres du GT ont exprimé le souhait d'organiser une activité collective pour toutes les régions. En effet, certain.e.s permanent.e.s craignaient de ne pas avoir les ressources suffisantes pour mobiliser en région. Nous sommes donc en train d'organiser un évènement de lancement de campagne lors de la semaine sociale comprenant un teaser, un labyrinthe géant et un photomaton. D'autres ont demandé des outils pour travailler la thématique avec un groupe : nous sommes donc occupés à réaliser un jeu de plateau et un carnet de l'animateur.rice avec, entre autre, un dico-langage.

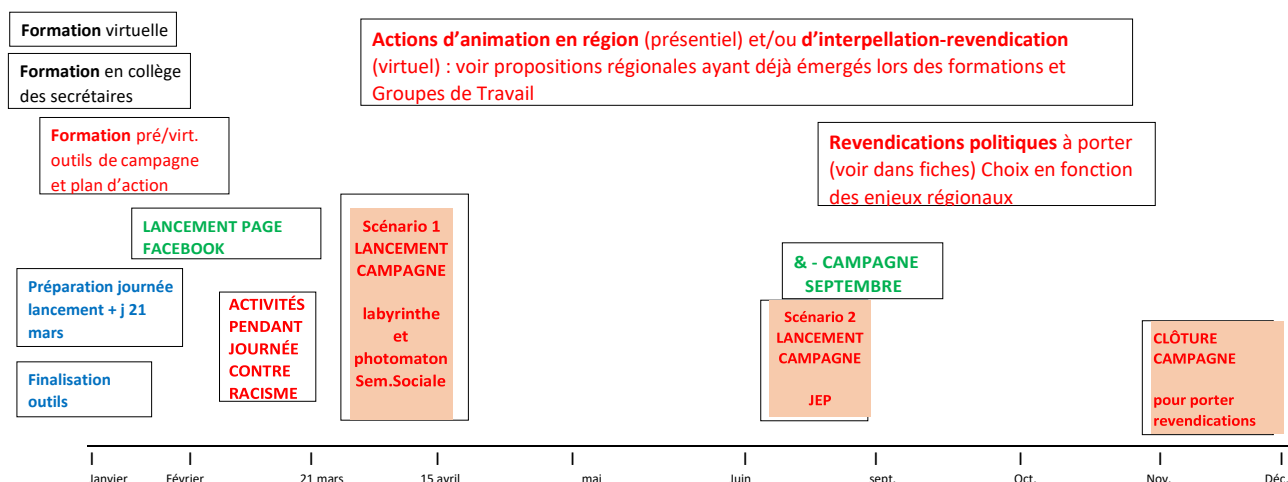
Ce qui est prévu en 2021

La ligne du temps ci-dessous synthétise le processus envisagé pour la mise en œuvre de la campagne « Racisme structurel » de 2021 avec comme allié le service diversité de la CSC.

**LIGNE DU TEMPS ACTIVITÉS « CAMPAGNE RACISME
STRUCTUREL » EN 2021**

CIEP et Service Diversité de la CSC

(investiguer la manière dont les autres organisations peuvent – interpeller allié.e.s)



- **Formations.** Le processus de formation virtuelle se poursuivra en début d'année 2021. S'il est apprécié par les participant.e.s et que le confinement perdure, nous pourrions l'améliorer et le reproduire. Début mars, nous organiserons une formation (présentielle ou virtuelle) spécifiquement pour les permanent.e.s CIEP afin de travailler les outils de campagne (qui devront être finalisés à ce moment) et envisager les créations d'alliance pour développer leur plan d'action en région.
- **Activités collectives de lancement :**
 - Journée de lutte contre le racisme : les permanent.e.s souhaitent organiser une activité lors de la journée contre le racisme du 21 mars. Certaines d'entre eux.elles, comme à Namur, envisagent des collaborations avec les organisations anti-racistes de leur région.
 - Journée de lancement : si la semaine sociale est organisée en présentiel (15 avril 21), nous lancerons la campagne avec le teaser, le labyrinthe géant et le photomaton. Si les mesures sanitaires ne permettent pas de rassembler autant de personnes, nous proposons d'organiser la journée d'étude « racisme structurel » initialement prévue le 4 décembre début septembre (plus de chance que le présentiel soit permis) par exemple à la Marlagne et de lancer la campagne à ce moment.
- **Communication :**
 - Facebook : début mars, une page FaceBook « campagne » sera lancée et enrichie régulièrement tout au long de l'année sur cette problématiques et ses enjeux.
 - & de campagne. L'& de septembre 2021 sera centré sur la thématique de la campagne
- **Actions en région.** Les permanent.e.s ont déjà investigué les possibilités d'actions dans leur région, et on a échangé dans le cadre du groupe de travail. Pour ceux et celles ayant participé aux journées de formation, une analyse stratégique de leur région ou de leur organisation a été réalisée avec un premier repérage d'allié.e.s et d'adversaires pouvant influencer sur l'action. Si le confinement perdure, les actions sur le terrain ne seront pas envisageables, néanmoins, un travail d'interpellation et de revendication pourra s'organiser via les réseaux sociaux ainsi qu'une stratégie de communication spécifique par thématique. Pour les périodes de dé- confinement, diverses propositions ont déjà émergé, qui doivent être approfondies au sein de chaque région :
 - Développer un langage commun en interne pour mieux aborder la problématique du racisme en mouvement.
 - Mettre en œuvre des synergies d'actions avec les OC régionales, des animations axées sur la santé en partenariat avec les écoles d'aides-soignantes.
 - Mettre en œuvre des collaborations avec d'autres institutions tels que Fedasil, CRI, etc.

- Questionner les médias grand public sur leurs pratiques, mais aussi les médias des organisations, réaliser un travail avec des journalistes, des auteur.e.s, ...
- Aborder la notion d'avantages/privilèges blancs avec un public de « blancs ».
- Organiser un colloque, des ciné-débat, des conférences-débats avec des personnes-ressource.
- Organiser une balade « décoloniale », un micro-trottoir dans l'espace public, une mini-enquête de travailleurs-militants racisés engagés dans le mouvement, une expo photos lors de l'évènement de clôture.
- Interpeller les pouvoirs politiques en portant des revendications soutenues par une OC , un partenaire, etc.
- Œuvrer à l'émergence d'un outil de monitoring interne de représentativité au niveau du MOC qui viserait par exemple à favoriser la diversité et éviter l'émergence de préjugés, discriminations dans toutes les campagnes ou communications.
- Mettre en œuvre un projet inter-OC, par exemple un projet porté par la CSC enseignement qui s'appuierait sur un travail de terrain (enquête via les Equipes populaires, sondage réalisé par la CSC alimentation et service, ...) afin de rendre obligatoire une journée pédagogique annuelle de sensibilisation pour les enseignant.e.s et directions d'école.

Notons que la campagne « Racisme structurel » pourrait se décliner sur deux volets différents et donc se prolonger en 2022, par exemple :

- | | |
|--|--|
| ○ Campagne 1 : racisme structurel (RS) généraliste | Campagne 2 : RS thématique |
| ○ Campagne 1 : sensibilisation, faire prendre conscience | Campagne 2 : s'impliquer, revendications |
| ○ Campagne 1 : RS Emploi-Logement-Média | Campagne 2 : RS Santé-Police Enseign |
| ○ Campagne 1 : en CIEP-MOC | Campagne 2 : avec les orga |
| ○ | |