



Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2021

Le 30 mars 2022

Avec le soutien de la



TABLE DES MATIERES

Introduction.....	3
A. ACTIVITÉ REALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2021.....	4
1. Formations et informations.....	4
FOCUS SUR LES FORMATIONS MAJEURES DE 2021.....	4
1.1. Animation sur l’outil des fiches Diversité.....	4
1.2. Animation sur le racisme structurel dans l’emploi.....	6
1.3. Formation transrégionale Racisme - planchers collants.....	9
1.4. Formation intersyndicale COVID & Discriminations état de santé.....	11
ENSEMBLE DES FORMATIONS PAR TABLEAUX.....	15
1.5. Animations en Cellules de reconversion.....	15
1.6. Sensibilisation/animation en externe.....	15
1.7. Sensibilisation/animation en interne.....	18
1.8. Traitement des signalements pour discriminations.....	21
1.9. Intervention ou participation à des formation/activités externes.....	24
2. Création d’outils de sensibilisation et de formation.....	26
2.1. Animation sur le racisme « Le poids des réalités ».....	26
2.2. Calendrier Diversité 2022.....	27
2.3. Fiche à destination des GHR – offre d’emploi sans discrimination.....	28
2.4. Vidéo de présentation de nos missions et de nos outils.....	29
2.5. Signalez les discriminations.....	29
2.6. Publications sur les réseaux sociaux.....	30
2.7. Report de la brochure LGBT@work.....	34
2.8. Onglet Diversité sur le site de la FEC.....	35
3. Campagnes de sensibilisation.....	36
3.1. Campagne « Osez réagir ».....	36
3.2. Campagne « Raciste malgré moi ».....	38
B. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES.....	39
C. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ.....	40
D. PLAN D’ACTION 2022.....	41
Annexes.....	43

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 2021, deuxième année plongés dans une pandémie, nous avons eu davantage l'opportunité de reprendre les formations, à distance, en présentiel, ou encore en hybride. Nous avons pu nous adapter davantage à cette nouvelle réalité et poursuivre nos missions au mieux.

En novembre, nous avons notamment pu proposer aux délégués une formation en hybride, étant donné que le contrôle du CST s'appliquait déjà. Certains étaient sur place, d'autres à distance, et bien que les soucis techniques et de connexion soient toujours une réelle contrainte, la majorité des participants semblait ravie de cette nouvelle formule. Certains veulent éviter la lourdeur des trajets et leur coût de plus en plus exorbitant, d'autres souhaitent se protéger du COVID, et enfin, certains ne possédaient pas le pass sanitaire pour des raisons qui leur appartiennent. Quoi qu'il en soit, nous avons pu nous assurer de ne discriminer personne.

Par ailleurs, nous avons encore eu un important turn-over dans l'équipe. Accueillir de nouveaux collaborateurs est certes un enrichissement, mais cela demande aussi un investissement pour tous. Eux doivent se familiariser rapidement à la matière discriminations, mais nous devons aussi retrouver tous ensemble un nouvel équilibre au sein de l'équipe.

Cette année a également été rythmée par la promotion de nos fiches diversité. Nous avons notamment organisé des formations à distance d'une demi-journée à destination des délégués, des permanents interprofessionnels et des permanents de centrales professionnelles.

Les campagnes et formations sur le racisme ont particulièrement rythmé toute cette année 2021, et ce sera encore le cas en 2022 et 2023 avec le lancement d'une importante campagne en entreprises.

Enfin, le Covid ayant fait son apparition, les injustices et discriminations n'ont pas tardé à pointer leur nez. Nous nous devons d'investir ce pôle et nous l'avons fait tant dans la gestion des dossiers individuels que de manière collective, en proposant une formation en intersyndical CLCD-FEC Diversité. En effet, les attaques envers les travailleurs sur base du certificat médical de mise en quarantaine sont en augmentation. Certains sont licenciés. Les pressions sur les délégués défendant les travailleurs victimes de discriminations sont palpables et nous devons donc y apporter une attention toute particulière.

A. ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2021

1. Formations et informations

Cette année, que ce soit en présentiel, à distance ou en hybride, nous avons pu reprendre le chemin des formations et cela a fait un bien fou à tous : formés comme formateurs.

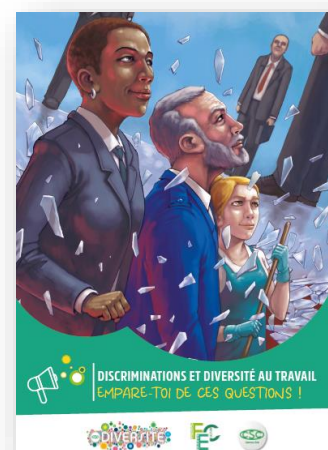
Nous avons bénéficié de la fraîcheur des nouvelles permanentes Diversité. Elles ont amené leur touche personnelle dans la manière d'animer de façon plus dynamique les formations à distance, et cela a payé ! Les évaluations de nos formations ont été plus que positives et encourageantes. Le bouche à oreille fait son travail car nos formations rencontrent un engouement toujours plus important.

FOCUS SUR LES FORMATIONS MAJEURES DE 2021

1.1. Animation sur l'outil des fiches Diversité

Suite à la création de notre nouvel outil sous forme de fiches « Diversité & Discriminations au travail : emparez-vous de ces questions ! »¹, nous avons décidé d'en faire la promotion, mais aussi de former un maximum de délégués afin qu'ils puissent s'y plonger volontiers. Pour ce faire, il était essentiel qu'ils prennent conscience des richesses qu'elles contenaient et de son graphisme agréable. Les familiariser au code couleur, aux différents volets et aux intercalaires nous semblait essentiel afin qu'ils utilisent réellement cet outil.

Le risque est réel, face à tel volume, de se sentir noyé. Par cette formation, l'ensemble des participants a pu constater que les contenus étaient concrets et rendus accessibles pour tous, mais aussi colorés, aérés et dynamiques. Ces formations se font à distance, en une demi-journée, et il y a systématiquement deux échanges en sous-groupes. Tout le monde reçoit les fiches par la poste quelques jours avant.



Nous clôturons cette petite session par un jeu-concours intitulé « Qui veut gagner des bonbons ? » L'objectif étant de répondre aux questions en utilisant les fiches et la table des matières.

L'équipe gagnante remporte une tablette de Tony's Chocolonely chacun, et les autres, un bâton de chocolat Côte d'or. C'était l'occasion de leur faire découvrir également l'ensemble de nos autres outils, car le tout leur est envoyé par la poste quelques jours plus

¹ https://fecasbl.be/wp-content/uploads/FICHES_Gestion-diversite-et-discriminations.pdf

tard. Inutile de préciser que la motivation pour utiliser l'outil et trouver les réponses en un temps record est au rendez-vous !! Quant à l'évaluation, elle parle d'elle-même.



« Très dynamique et participatif. Top et super décontracté surtout avec un grand groupe. Me suis bien formé et éclaté :-) »

« Superbe idée d'envoyer ces fiches pour la formation »

« Intéressante et dynamique »

« Agréable et ludique »

« Formation très complète et interactive, top ! »

« Bonnes animatrices »

« Malgré qu'elle ait eu lieu en virtuel --> les animateurs ont organisé une formation dynamique »

« A recommander à tous les délégués »

« Fiches très didactiques et simples d'utilisation »

« J'ai apprécié l'interactivité et la bonne ambiance »

« Fiches très agréables d'utilisation (le papier, glacé, couleur,...) facile, tables des matières, cas pratiques...super Top: Je le garde et l'utiliserais »

« Les fiches sont très claires et détaillées, claires et compréhensibles »

https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?fragment=FormId%3DXu6tIFx0u3_sNeTftzJhHKzV5l8Cu56PakIABC5UNkdYU1o3RTlaM1hHMEJNRzFTSzVRWlVNVi4u%26Token%3D6356cb2e03c44219ed69c59a09af3d3

Nous avons donné cette formation à 2 reprises avec toute l'équipe et avons dû refuser des inscriptions les 2 fois tant elle avait du succès : les 7 mai et 28 septembre 2021. Une première a été donnée à un petit groupe le 6 mai pour tester la dynamique et rôder l'approche avant de l'appliquer à un grand groupe.

Notre objectif est de poursuivre ces formations et de proposer encore au minimum 2 nouvelles dates en 2022. Etant donné que ces fiches incarnent notre cheval de bataille consistant à rendre les délégués autonomes et proactifs sur ces thématiques, nous en avons imprimé un certain nombre l'année passée. Et nous comptons bien continuer à les promouvoir autant que possible.



1.2. Animation sur le racisme structurel dans l'emploi

Dans le cadre de la journée de lancement de la campagne « Raciste malgré moi », la Cellule Diversité a été invitée à présenter une animation. La création de cette campagne s'est faite en collaboration avec le CIEP et la journée de lancement se tenait à Namur, le 21 septembre 2021. Il y a eu un nombre de participants encourageant puisque nous étions plus de 100.

En matinée, quelques intervenants ont pris la parole devant l'ensemble des participants, et l'après-midi, nous avons souhaité proposer un panel de sous-groupes diversifiés, abordant les 13 thèmes de la campagne :

- Violences policières
- Racisme dans l'enseignement
- Sous-représentation des personnes d'origines étrangères dans les médias
- Planchers collants dans l'emploi
- Etc.

Les groupes ayant rencontré le plus d'engouement au niveau des inscriptions étaient celui lié à l'emploi et celui sur les médias. Le service Diversité devait donc animer un grand groupe d'une trentaine de personnes en une heure, à la fois en amenant son apport et en donnant la parole aux participants. Le défi était de taille, mais cela a débouché sur la création d'un nouvel outil d'animation : « Le poids des réalités ». On pourrait également l'appeler « Les cailloux ». Il sera détaillé dans la seconde partie « création d'outils ».

Les retours ont été positifs et l'ensemble des personnes présentes ont pu s'exprimer, malgré une durée d'animation très serrée. Tout a été filmé et c'est disponible sur Youtube :

- <https://www.youtube.com/watch?v=fg7C7SN-J3I&t=4s> (partie 1)

- <https://www.youtube.com/watch?v=aOibKLeDMT4&t=3s> (partie 2)



Journée d'étude et lancement de la campagne du CIEP/CSC-diversité
Mardi 21 septembre 2021

RACISTE MALGRÉ MOI

Ensemble, déconstruisons le racisme structurel !



Le 21 septembre prochain aura lieu la journée d'étude du CIEP en guise de lancement de sa campagne 2021 sur le racisme structurel. Depuis des années, le MOC lutte contre la triple domination : capitalisme, patriarcat et racisme. Cette campagne interpellera sur l'impact de ce système dans la vie quotidienne des personnes racisées au travers de thématiques spécifiques, travail, santé, logement, police. A travers cette campagne, nous voulons mettre l'accent sur la domination raciste, beaucoup plus invisibilisée dans notre société et dans notre mouvement.

ADRESSE DU JOUR

Le Centre culturel de Bomel (abattoirs) :
Traverse des Muses 18 - 5000 Bomel / Namur

PARTICIPATION AUX FRAIS

Gratuit - Un lunch vous sera offert sur place

INSCRIPTION SOUHAITÉE

Pour le 15 septembre 2021 auprès de Francine Baillet
Tél: 02 246 38 41 - Courriel: francine.baillet@ciep.be

INSCRIPTION WEB

Cliquez ici

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.ciep.be>



Journée d'étude et lancement de la campagne du CIEP/CSC-diversité

Mardi 21 septembre 2021

RACISTE MALGRÉ MOI

Ensemble, déconstruisons le racisme structurel !

- 9:00 Accueil café
9:30 Mot d'accueil et présentation de la campagne
9:50 « *Racisme structurel: enjeux contemporains de la lutte anti-raciste et retours de bâton* » par Ghalia DJELLOUL (BePax)
10:45 Pause-café
11:00 « *S'allier et s'engager* » par Mireille TSHEUSI-ROBERT (Bamko)
12:00 Paroles du MOC et ses organisations
12:30 Pause-repas
13:30 Divers ateliers thématiques d'informations, de témoignages et d'échanges

- Atelier n°1** « *Diversité et racisme structurel : les médias assurent-ils leur rôle dans le processus démocratique ?* » par Sabri DERINOZ (Media & Diversity in Action)
◆ Média et racisme. Interpellations conceptuelles mises en débat
- Atelier n°2** « *Plancher collant, plafond de verre, porte tournante, ... autant de conséquences à la discrimination à l'emploi* » par Malika BORBOUSE (CSC-Diversité)
◆ Emploi et racisme. Analyse d'un système qui discrimine à l'embauche et au travail
- Atelier n°3** « *Racisme structurel et enseignement* » par Cristel BAETENS et Florence PONDEVILLE (UNIA)
◆ Enseignement et racisme. Constats issus du baromètre de la diversité dans l'enseignement et des situations signalées chez Unia, partage d'expériences et mise en réflexion sur les mécanismes de discrimination structurels
- Atelier n°4** « *Lutter contre les violences policières* » par Mohamed MIMOUN (JOCs)
◆ Police et racisme. Présentation des Campagnes «Stop-Répression» des JOCs initiées en 2011 et débat
- Atelier n°5** « *Citoyen.ne.s belges descendant.es de l'immigration, trois voies mortifères face au racisme structurel* » par Barbara MOURIN (Espace Semafor)
◆ Santé et racisme : exposé suivi d'un débat et recherche de pistes d'actions
- Atelier n°6** « *Le racisme et si on l'envoyait balader* », immersion au travers d'un parcours parsemé de témoignages vidéos
◆ Animation pour susciter la déconstruction du racisme structurel
- 14:45 Divers ateliers
- Atelier n°7** « *Détecter une discrimination et obtenir réparation* » par Francine Esther KOUABLAN (MRAX)
◆ Logement et racisme : mise en contexte, témoignages et pistes de solutions (testing, médiations, plaintes,...)
- Atelier n°8** « *Vulnérabilités (discriminations, précarité) des travailleuses descendantes de l'immigration dans le secteur d'aide et soins* » par Rachid BATHOUM (UNIA)
◆ Santé et racisme : exposé suivi d'un débat et recherche de pistes d'actions
- Atelier n°9** « *Les discriminations raciales : que dit la législation ? un signalements auprès d'Unia, et après ?* » par Anaïs LEFRÈRE et Camille VAN HOVE (UNIA)
◆ Législation et racisme. Au départ de cas concrets, présentation du cadre juridique et des signalements
- Atelier n°10** « *Comment créer des «safe spaces», outil précieux de cohésion ?* » par Salwa BOUJOUR (Media & Diversity in Action)
◆ Safe space et racisme : exposé informatif, processus de déconstruction
- Atelier n°11** « *Atelier afro-descendant : se renforcer pour comprendre les impacts du racisme et aller vers l'Autre* » par Cécile RUGIRA (Plate-forme « Décolonisation des esprits et de l'espace public »)
◆ Décolonisation et racisme : mise en contexte et présentation d'expériences concrètes et de témoignages émergeant lors de safe-space
- Atelier n°12** « *Trois visages du racisme : analyse de témoignages de femmes* » par Faiza CHERFI (VF)
◆ Femmes et racisme : mise en contexte et interpellation au départ de l'analyse de témoignages selon la grille de Tevanian
- Atelier n°13** « *Le racisme et si on l'envoyait balader* », immersion au travers d'un parcours parsemé de témoignages vidéos
◆ Animation pour susciter la déconstruction du racisme structurel

16:00 Conclusions par Ariane ESTENNE



RACISTE MALGRÉ MOI!

Ensemble, déconstruisons le racisme structurel !



1.3. Formation transrégionale Racisme - planchers collants

Dans le cadre de notre formation transrégionale annuelle, nous avons décidé de mettre le focus sur une problématique sourde et perfide : celle des planchers collants ou plafonds de verre impactant les personnes d'origine étrangère.

Très souvent, on entend parler des plafonds de verre limitant les femmes dans leur carrière, privées d'évoluer comme elles le souhaiteraient au sein de leur entreprise en raison des préjugés, du poids de la charge féminine/maternelle, etc. Mais le même phénomène se produit pour d'autres profils.

La formation s'est tenue le 18 novembre 2021 en formule hybride. Il s'agissait d'une journée de formation, de réflexion et de partage pour tenter de répondre à plusieurs questions, dont notamment les suivantes :

- Pourquoi l'intérim sert de tremplin à la majorité des jeunes, mais qu'on y retrouve de nombreuses personnes d'origine étrangère de plus de 40 ans ?
- Pourquoi des diplômés d'origine étrangère, de secteurs à haut potentiel d'emploi, reçoivent des offres de l'étranger mais aucune opportunité en Belgique, dans leur propre pays ?
- Pourquoi au sein de nombreuses entreprises, les personnes d'origine étrangère voient leurs collègues décrocher des postes à responsabilités, et restent quant à eux cantonnés à des fonctions de subalternes en dépit de leurs compétences et de leur volonté d'évoluer ?
- Comment déjouer cette réalité discriminante pour enfin tendre vers une égalité de traitements ? Comment briser ce plafond de verre ?

La formation a été globalement une réussite, malgré plusieurs soucis techniques et de connexion parfois incommodants pour les personnes assistant à distance. L'évaluation

était très positive, les intervenants de haute qualité, et enfin, visualiser ensemble le film « Green Book » a permis de raccrocher la théorie à l'émotionnel avant d'en arriver aux derniers intervenants, venus nous faire part des enjeux et défis liés aux discriminations raciales dans le domaine du travail.



**Journée de réflexion sur le racisme et les discriminations
18-11-2021 – Formule hybride (CSC de Bouge ou Teams)**

Nous voulons organiser une journée de réflexion sur la thématique des planchers collants auxquels sont engluées les personnes racisées lorsqu’elles souhaitent évoluer dans leur travail.

Chaque année, le monitoring socio-économique démontre qu’en Belgique les personnes d’origine étrangère ont beaucoup plus de difficulté de trouver un travail, et surtout un travail de qualité. Les personnes d’origine étrangère ne sont pas uniquement surreprésentées au niveau du taux de chômage, mais également dans les jobs les plus précaires, les jobs de mauvaise qualité et de bas salaires.

Même au sein d’une entreprise, nous constatons que les personnes d’origine étrangère sont sous-représentées dans des fonctions (les) plus élevés/mieux rémunérées.



Proposition de programme :

9 : 15 9 : 30	Accueil
9 : 30	Introduction par la CSC
9 : 45	Les résultats du monitoring socio-économique 2020 par Unia
10 : 05	Données sur l’(in)égalité & la discrimination en Belgique : résultats du projet «Improving equality data collection in Belgium » (2021) par Unia
10 : 25	Questions-Réponses
10 : 45	Pause
11 : 00	Présentation du concept d’action positive par Institut Egalité H/F et Unia
11 : 30	Echanges avec les participants
12 : 30	Pause-Midi
13 : 30	Ciné-débat (Green Book)
15 : 45	Discussion avec Sarah Scheepers (ELLA VZW) et Albert Martens (chercheur/professeur émérite KUL) analyse politique sur la participation économique et sociale des personnes d’origine étrangère, perspectives et alternatives
16 : 40	Conclusions par la CSC



1.4. Formation intersyndicale COVID & Discriminations état de santé

Le jeudi 16 décembre, nous avons organisé en collaboration avec la Cellule de Lutte Contre les Discriminations du CEPAG une journée de formation concernant l'impact du COVID sur les discriminations état de santé.



En effet, depuis mars 2020, nos vies personnelles et professionnelles ont été chamboulées par l'arrivée de cette nouvelle crise, à la fois sanitaire, sociale et économique. Dans les entreprises, encore aujourd'hui, cela soulève une série de nouvelles questions et amène à des traitements différenciés discriminatoires.

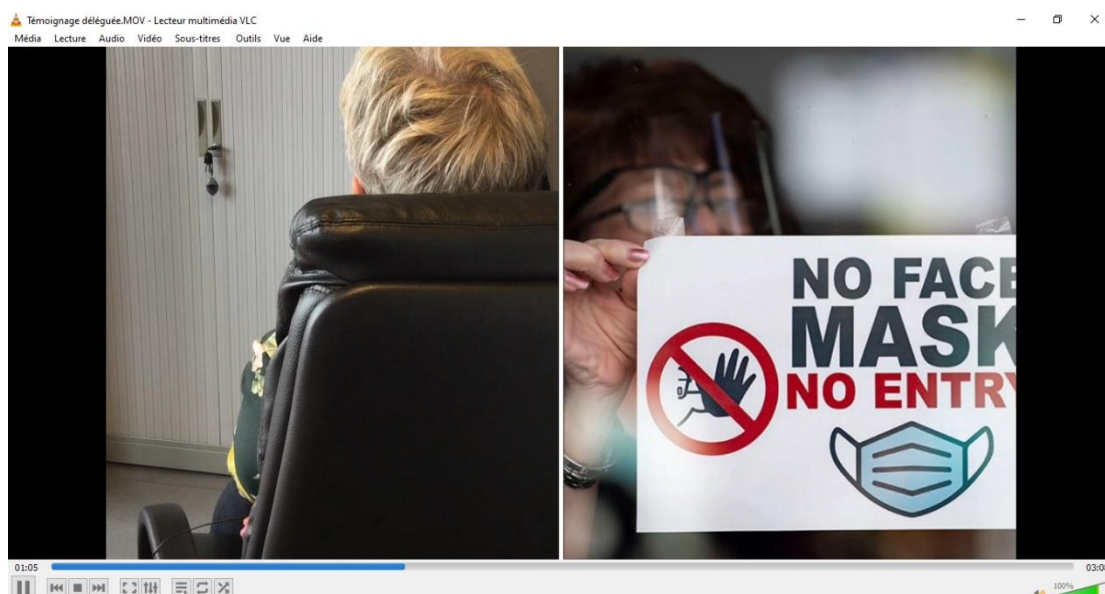
Pour armer et outiller au mieux tant les permanents de centrale que les délégués, nous avons tenté au cours de cette journée d'apporter des éclairages sur différents points :

- Quel a été l'impact du Covid dans une série de secteurs ?
- Comment les délégué.e.s ont vécu cette nouvelle réalité et comment la gérer au mieux ?
- Quels ont été les conséquences du Covid sur les risques psycho-sociaux ?
- Quels sont les droits de l'employeur sur l'usage du CST ?
- Etc.

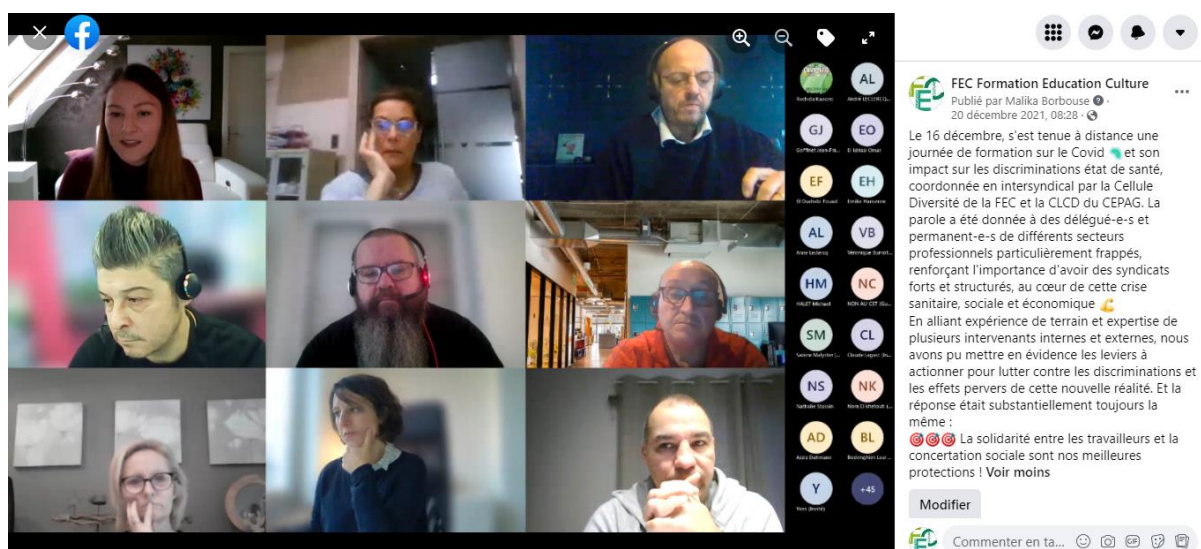
Cette journée a réellement été pertinente et a fait office de soupape d'évacuation de nombreuses frustrations, mais aussi d'un partage bien nécessaire pour tous. En effet, il était essentiel de permettre aux participants de s'exprimer. Toutefois, nous étions une septantaine de participants et il a donc fallu cadrer ces moments d'échanges pour qu'ils ne s'éloignent pas du sujet, ni n'empiètent sur l'ensemble du programme. Nous avons largement utilisé le chat pour permettre à tout le monde de relayer son expérience de terrain, mais aussi pour poser ses questions.

Enfin, des témoignages, tant de délégués en entreprises que de permanents provenant de 4 centrales professionnelles distinctes (apport davantage « macro »), ont permis d'amener du concret sur cette thématique si sensible.

En matinée, l'alternance entre témoignages et échanges était particulièrement enrichissante. Notamment le témoignage filmé d'une déléguée qui a souhaité rester anonyme, tant les conflits en entreprise ont été compliqués et compromettants pour la bonne entente employeur-délégation.



L'après-midi, les présentations d'Unia et de Liantis (Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail) ont amené des connaissances plus pointues sur la loi et ses écueils. La subtilité apportée a permis de clarifier le cadre dans lequel les participants pouvaient agir à l'avenir.



Par ailleurs, nous avons filmé la journée afin de pouvoir y revenir et de permettre au service presse de s'imprégner du contenu et des échanges avant d'en réaliser un article. Celui-ci paraîtra dans l'Info du mois de février 2022.



Comment le Covid a exacerbé les discriminations sur base de l'état de santé

Jeudi 16 décembre 2021 de 9h30 à 16h
À distance via Teams

9h30-10h : Introduction par la coordinatrice de la Cellule Diversité CSC – **Malika Borbouse**

10h-10h45 : Témoignages des 2 délégués syndicaux + séances questions/réponses

10h45-11h : Pause

11h-12h30 : Analyses sectorielles par des permanents de centrales professionnelles / impact du COVID sur leur secteur et la santé des travailleurs

12H30-13h15 : Pause

13h15-13h45 : Intervention d'UNIA : retour sur les discriminations observées pendant le COVID et informations sur l'obligation du passeport vaccinal – **Aurélie Storme & Morgane Borres**

13h45-14h15 : Séance questions-réponses + Quizz

14h15-14h30 : Pause

14h30-15h : Prise de parole par **Liantis**, service externe de prévention et de protection au travail : rappel du rôle et des missions des services externes et informations sur les risques psychosociaux encourus dans le contexte COVID – **Docteur Borguet & Lionel Decoster**

15h-15h30 : Séance questions-réponses

15h30-16h : Conclusion par la coordinatrice de la Cellule de lutte contre les discriminations FGTB – **Angela Sciacchitano**

ENSEMBLE DES FORMATIONS PAR TABLEAUX

1.5. Animations en Cellules de reconversion

Date	Entreprise(s)	Ville	Participant.e.s
14/01/2021	Swissport	Teams (Mons)	9
20/04/2021	Swissport	Teams (Mons)	7
20/04/2021	ROSSEL	Nivelles	10
27/04/2021	TDW	Nivelles	24
31/05/2021	AGC	Nivelles	6
13/10/2021	Wibra	Châtelineau	14
21/10/2021	CP BOURG	Nivelles	10
18/11/2021	Atelier 3000	Châtelineau	14
08/12/2021	Arcelormittal	Ougrée	8
20/12/2021	Swissport	Mons	8
			110

1.6. Sensibilisation/animation en externe

Présentation du module « **Discriminations à l'embauche** » ou toute autre **sensibilisation/animation** sur les préjugés et stéréotypes réfugiés/migrants, sans-emploi,... **en externe** (écoles, CPAS, EFT, CISP, ASBL, SOS dépannage, etc.)

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
11/02/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	Teams	8
03/03/2021	Animation sur les discriminations dans le travail pour les participants de la formation en citoyenneté (MOC)	En distanciel	5
05/03/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	Teams	7
18/03/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au SERCOM	Teams	6
22/03/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	Teams	6

01/04/2021	Débat en ligne : Migration, entreprises et dumping social pour les permanents CSC et MOC	En distanciel	27
29/04/2021	Intervention : animation sur les discriminations à l'embauche, Jobday au Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège	Teams	10
19/05/2021	Animation sur les discriminations dans le travail pour les participants de la formation en citoyenneté (MOC)	En distanciel	6
26/05/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	MRC à La Louvière	6
28/05/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche à des étudiants suivant une formation en promotion sociale à Promsoc Mons-Borinage	Teams	6
01/06/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	Mons	8
15/06/2021	Animation sur les discriminations dans le travail pour les participants de la formation en citoyenneté (MOC)	Au MOC à Liège	8
15/06/2021	Animation de l'outil « Dans les valises des migrants » auprès du CRIC et de différents membres d'organisations luttant contre le racisme et pour défendre les droits des travailleurs migrants	Teams - CRIC	18
16/08/2021	Animation sur les discrimination à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	Team	5
30/09/2021	Animation sur le racisme et les discriminations au travail, vers des encadrants-formateurs de Fedasil, à la demande du CeRAIC ASBL	Fedasil Mouscron	7
01/10/2021	Animation d'un stand lors de l'opération « Métiers en tout genre », organisée par la Province de Namur	Mado, Namur, pour des groupes de rhétos de l'institut Félicien Rops	68
05/10/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche	CRABE ASBL à Jodoigne	6

08/10/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche	CRABE ASBL à Jodoigne	9
19/10/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche	CRABE ASBL à Jodoigne	5
19/10/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche à l'ASBL transvia auprès de personnes en formation	Hornu	9
21/10/2021	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de « Diversité Job » organisé par le CRIPEL (Liège)	En distanciel	4
03/11/2021	Intervention au MOC durant la quinzaine décoloniale sur les discriminations à l'embauche	Mons	12
16/11/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche à des étudiants suivant une formation en promotion sociale à Promsoc Mons-Borinage (secteur non-marchand)	Teams	10
24/11/2021	Animation sur les discriminations à l'embauche	RESO ASBL Nivelles - groupe Cap sur l'emploi	4
25/11/2021 Matin Groupe 1	Animation sur les discriminations au travail pour les participants en groupe FLE (Français Langue étrangère)	À l'AGORA à Liège	9
25/11/2021 Après-midi Groupe 2	Animation sur les discriminations au travail pour les participants en groupe alphabétisation	À l'AGORA, à Liège	7
			276

1.7. Sensibilisation/animation en interne

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

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
01/03/2021	Matinée de réflexion « Réfugiés, migrants et sans-papiers! Déconstruisons les préjugés! Le rôle des médias et des politiques » auprès du comité Seniors de la CSC Mons-La Louvière	Teams	16
16/03/2021	Présentation de la campagne « Osez réagir » au conseil fédéral interprofessionnel de la CSC Charleroi Sambre et Meuse	CSC Charleroi	>50
06/05/2021	Animation/présentation des fiches diversité aux délégués CNE Arlon	Teams	18
07/05/2021	Animation/présentation des fiches diversité aux délégués provenant de tout secteur	Teams	46
28/05/2021	Animation/présentation des fiches diversité aux délégués	Teams	9
18/08/2021	Présentation de l'outil des valises des migrants auprès des collègues néerlandophones travaillant sur le racisme et l'extrême-droite (après traduction des lettres et fiches techniques)	À la confédération CSC à Schaerbeek	10
21/09/2021	Présentation de la situation des personnes sans papiers en Belgique au Conseil fédéral interprofessionnel de la CSC Charleroi Sambre et Meuse. Mobilisation pour la manifestation « We are Belgium Too » du 3 octobre 2021	Charleroi	>50
28/09/2021	Animation/présentation des fiches diversité aux délégués et permanents provenant de tout secteur	Teams	31
05/10/2021	Présentation fiches diversité et animation discrimination à l'embauche Transcom	Mons	25
15/11/2021	Présentation des fiches diversité et de la campagne racisme aux délégués CNE d'Arlon et Namur	Marche-en-Famenne	42

02/12/2021	Présentation des fiches diversité et de la campagne racisme aux permanents des Services publics de Bruxelles et de toute la Wallonie	Teams	28
			295

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

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
Janvier à juin 2021	15 interventions en mandat 1 ^{ère} année : Présentation des missions et compétences de la cellule diversité	Fédération de Charleroi - Teams	15 groupes de 20-30 participants
17/06/2021	Présentation des fiches diversité + rappel des principes de non-discrimination	CSC Comité alimentation et services	10
15/10/21	Racisme en entreprise – Comité CNE M.A.E	CSC Namur-Dinant	14
19/10/21	Racisme en entreprise – Comité CNE hôpitaux	CSC Namur-Dinant	21
			+/- 420

Formation Diversité 4 jours

Date	Contenu de la journée	Lieu	Nbre de participants
28/09/2021	Première journée d'introduction à la diversité et à la législation anti-discrimination	CSC Brabant wallon	8
04/10/2021	Journée d'introduction à la discrimination (présentation des 19 critères + comment recueillir des preuves)	CSC Liège	6
05/10/2021	Focus sur les différents critères de convictions (religieuses, politiques et syndicales) + exercice de communication sur comment réagir face à des propos racistes	CSC Liège	7
07/10/2021	Lutte contre les discriminations: cadre légal, critères, acteurs: intervention d'UNIA + Animation/suivi à distance l'après-midi des fiches diversité avec tous les autres délégués inscrits en formation	CSC Charleroi Sambre et Meuse	15

18/11/2021	Journée de formation transrégionale « comment lutter contre les planchers collants et plafonds de verre impactant les personnes d'origine étrangère. »	CSC Bouge + distanciel	75
19/11/2021	Focus sur les discriminations sur base de l'âge (comment mettre en place une CCT 104) + exercice sur la mise en place d'un plan diversité au sein de leur entreprise	CSC Liège	5
16/12/2021	Journée de formation transrégionale « comment le COVID a exacerbé les discriminations sur base de l'état de santé »	CSC Bouge + distanciel (Formule hybride)	71
			187

1.8. Traitement des signalements pour discriminations

Signalements/plaintes discriminations ou prises de renseignements

Centrale	Lieu	Date	Critère concerné Détails sur la prise en charge et les personnes concernées
CNE	Liège	22/03/21	Nationalité Lors d'un licenciement collectif, une travailleuse est la seule à devoir prêter son préavis alors que tous les autres perçoivent des indemnités de rupture. Elle était d'origine marocaine. Resté sans suite à défaut de preuves
BIE	Liège	10/04/21	Âge et état de santé Un travailleur est constamment mis au chômage temporaire (alors qu'une tournante est prévue entre les travailleurs) car il est plus vieux et suit moins rapidement les cadences. Régulé en interne avec la centrale
CNE	Liège	19/05/21	État de santé & Handicap Une travailleuse est mise de côté et pointée du doigt dans son évaluation car elle est trop souvent absente et qu'on doit aménager constamment son plan de travail (problème de dos, arthrite aux mains etc.) Régulé en interne avec l'employeur
Metea	Liège	20/05/21	État de santé et handicap Aménagement d'une clause dans une offre d'emploi jugée discriminatoire « <i>Capacité à porter des colis de poids raisonnable</i> » alors que la fonction ne l'exige pas. Régulé en interne avec la déléguée syndicale
Transcom	Mons	05/06/21	Etat de santé Question relative à un licenciement sur base de l'état de santé
BIE	Liège	16/06/21	Âge Des augmentations plus importantes accordées au personnel de moins de 55 ans. Régulé avec le délégué syndical au niveau du CE.
Metea	Falisolle	24/08/21	Etat de santé et handicap Prise de renseignements

CSC Enseign	Andenne	30/08/21	État de santé Analysé par CSC enseignement. Plainte chez UNIA. Le bureau d'avocats CSC enseignement suit le dossier. Peut-on en savoir plus ?
Alimentation & services	Ciney	01/09/21	Genre Non reprise (CDD) de deux employées jeunes mamans enceintes dans le magasin où elles travaillaient. Discrimination difficile à prouver.
CNE	Liège	02/09/21	Sexe et état de santé Une travailleuse mise de côté par l'employeur qui se montrait désagréable avec elle quand elle lui a annoncé qu'elle était enceinte (ex : pas de possibilité de s'asseoir, de porter de chaussures ouvertes alors que ses pieds étaient gonflés). Manque de preuve + la travailleuse n'a pas souhaité aller plus loin
CSC Enseign	Andenne	6/09/21	Etat de santé Via permanence syndicale. Discri à l'embauche - Pas de souhait de déposer plainte
Alimentation & services	Suarlée	15/09/21	Origine Cas de racisme. L'affiliée a souhaité sortir de l'entreprise
CNE	Charleroi	11/10/21	Etat de santé Transféré à PPI Charleroi pour analyse
Alimentation & services	Liège	13/10/21	Âge Travailleur discriminé sur base de son âge (charge trop importante, rythme de travail trop difficile à suivre). Rien n'est prévu pour les travailleurs âgés (pas de CCT 104). Mise en contact avec le permanent syndical
CSC Intérim	Liège	14/10/21	État de santé, handicap, caractéristiques physiques ou génétiques Une agence intérim remet à ses intérimaires un questionnaire particulièrement intrusif où on demande la taille de la personne, le poids, s'il est fumeur et plein de référence à son état de santé : êtes-vous allergique, avez-vous déjà eu un accident du travail, avez-vous déjà été blessé etc. Cas transmis à la Commission des bons offices (qui donne et retire les agréments aux agences

			intérim) qui a demandé à l'agence de s'expliquer. Actuellement en cours.
CNE (ou ACV- Puls)	Liège	14/10/21	Langue et convictions syndicales Deux délégués syndicaux ont fait l'objet de harcèlement de la part de la direction parce qu'ils étaient francophones et de par leur rôle de délégués, ne se laissaient pas faire. La direction a été loin puisqu'elle les a fait suivre. Un contact a été pris avec UNIA. On attend l'avis de la médecine du travail. Suffisamment de preuves pour aller en justice si les délégués le souhaitent (priorité à un accord à l'amiable avec la direction)
CNE	Liège	21/10/21	État de santé Travailleuse licenciée par son employeur sur messenger car « <i>son absence fait très mal à la société et que vu le nombre de rappels déjà fait pour ses absences, il est malheureusement justifié d'en arriver-là</i> ». Dossier transmis à la centrale professionnelle pour constater un licenciement abusif/déraisonnable
CSC enseign	Mons	21/10/21	Convictions syndicales Question relative à la discrimination sur base de la conviction syndicale
CNE	Liège	26/10/21	Convictions religieuses Travailleuse refusée plusieurs fois à un poste à plus haute responsabilité car elle portait un bandana (apparenté au voile), ce qui « pourrait poser problème aux patients ». Dossier resté sans suite car pas suffisamment de preuves écrites (tout se faisait oralement)
BIE	Gembloux	30/10/21	Âge Harcèlement discriminatoire. Situation s'est apaisée après médiation avec l'employeur et recadrage de la personne harcelante
Services publics	Andenne	8/11/21	Etat de santé Discri à l'embauche sur base absence CST. Info chez UNIA.
CNE	Liège	09/11/21	État de santé

			Travailleuse qui a été refusée lors d'un entretien d'embauche parce qu'elle n'était pas vaccinée. Signalement à UNIA mais dossier resté sans suite à défaut de preuves concluantes.
Services publics	Arlon	12/11/21	Âge et racisme Femme de ménage nommée dans une école publique, déplacée dans implantation éloignée de son lieu de travail, sans raison objectivable. Elle y travaille depuis plus de 20 ans, et la nouvelle direction la place dans un endroit inaccessible en TC, à 50 ans elle devrait faire 4 km par jours pour aller effectuer ses missions, avec de nouveaux apprentissages et mesures plus strictes en primaires qu'en secondaire, et elle a subi des propos racistes. En maladie depuis septembre, consulte un psychologue. Avec la centrale et Unia, nous avons envoyé un courrier à la rectrice pour lui signifier qu'elle doit réintégrer son poste dans l'école initiale au plus vite. Nous avons des preuves de leur mauvaise foi.
Services publics	Houyet	28/11/21	Conviction politique En cours
CNE	Liège	02/12/21	État de santé Travailleuse licenciée à partir du moment où elle a signalé à son employeuse qu'elle était mise en quarantaine. Quelques jours avant, son employeuse lui avait demandé par téléphone de venir quand-même travailler. Dossier transmis à la centrale.

En 2020, au sein du service diversité, nous avons reçu 8 signalements.

En 2021 nous en avons traités 25, soit 3 fois plus. La majorité concerne l'état de santé (14 sur les 25), et nous avons de nombreux cas de double discrimination : deux, voire trois critères.

Quant aux dossiers discriminations encodés dans le service interne des traitements de dossiers des affiliées, il y en a eu 13 gérés en Wallonie en 2021.

1.9. Intervention ou participation à des formations/activités externes

Participation à des formations/activités organisées par des partenaires (**suivre** une formation, un colloque, participation passive) ou prise de parole (**intervenir** dans la formation, participation active)

Participation ou intervention	Contenu de la formation Organisé par ...	Date	Lieu
Intervention	Prise de parole devant tous manifestants pour la journée de lutte contre le racisme coordonnée par la Platform 2103 Charleroi	21/03/2021	Kiosque du Parc Reine Astrid à Charleroi
Participation	Moment de formation organisé par le CIEP, le MOC et la CSC en vue de construire un argumentaire pour porter la pétition « We are Belgium too » en région. Public formé: membres des organisations constitutives du MOC	23/03/21	Teams
Participation	Webinaire « Femmes et carrière » organisé par la permanente des Femmes CSC de Charleroi	30/03/2021	Teams
Participation	Formation par Genre pluriels sur l'identité de genre et les différentes formes de genre (lors de la mise au vert du service diversité)	22/04/2021	Teams
Participation	Echange autour du projet Business Uniting Talents 2030	12/05/2021	Teams
Participation	Rassemblement et prise de parole de divers partenaires devant l'église du Béguinage sur la campagne « We are Belgium Too »	17/06/2021	Bruxelles
Participation	Journée d'études des données sur l'égalité « <i>Improving equality data collection in Belgium</i> » (UNIA & SPF Justice)	18/06/2021	Teams
Participation	Déconstruction des stéréotypes véhiculés par les médias par le CRIPEL	30/06/2021	Visioconférence
Participation	Journées d'étude des Femmes CSC « <i>Les inégalités sous l'angle de la paternité</i> »	30/08/2021 31/08/2021	CSC de Bouge
Intervention	Animation d'un atelier sur le racisme structurel dans l'emploi « <i>Le poids du racisme dans l'emploi</i> » - près de 30 participants	21/09/2021	Centre culturel de Bomel à Namur

Participation	Participation et mobilisation de militants de la fédé pour la manifestation « We are Belgium Too »	03/10/2021	Bruxelles
Intervention	Rencontre transnationale pour le projet européen Cultur'act	06/12/2021-08/12/2021	Paris - Cergy
Intervention	Module citoyenneté par le Carrefour des cultures (Namur)	9/12/2021	Carrefour des cultures
Intervention	Journée internationale des droits humains. Marche aux flambeaux organisée par la CRIC de Charleroi. Prise de parole.	10/12/2021	Charleroi

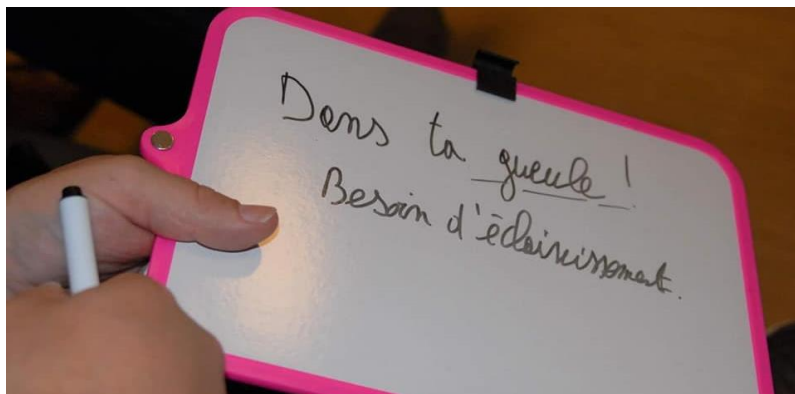
2. Création d'outils de sensibilisation et de formation

2.1. Animation sur le racisme « Le poids des réalités »

L'objectif de cette animation était de symboliser **le poids des réalités** subi par les personnes d'origine étrangère, voire « étrangères » (sans-papier exploités) dans leur recherche d'un travail ou au travail. Ce poids a donc été représenté par des pots en verre remplis de **cailloux noirs**, qui doivent à la fin de l'animation rentrer dans une valise de travail. Bien sûr, elle est extrêmement lourde. Le concept est adaptable en fonction des échanges/thématiques que l'on souhaite susciter.

Voici les différentes étapes :

1. **Brainstorming** « Selon vous, comment se manifeste le racisme dans le travail ? À quel moment ? » et en prendre note sur un tableau.
2. Proposer de découvrir des **courtes vidéos**, des **articles**, des éléments factuels chiffrés...
3. Imaginer un **titre évocateur** pour chaque séquence et l'écrire sur un mini tableau (réfléchir par sous-groupe de 2-3 personnes).



4. **Échanger ensemble** à propos de ce qu'on vient de découvrir et de ce que ça nous évoque.
5. À mesure des mini-présentations, **déposer les pots de cailloux** au bord de la table, avec un **visuel** scotché afin de bien symboliser les différentes formes de violence :
 - Tris des CV par couleur, refus des candidatures (portes fermées immédiatement)
 - Entretien d'embauche discriminant et rempli de préjugés
 - Plafond de verre au sein de l'entreprise, rester un.e subalterne toute sa vie



- Violence de la clientèle et harcèlement régulier
- Ethnostratification du marché de l'emploi
- Refus des diplômés d'origine étrangère, qui reçoivent par contre des propositions de l'étranger
- Système acceptant que 150.000 sans-papiers soient exploités
- Etc.

6. En fin d'animation, remettre tous les pots dans la mallette de travail et inviter chacun.e à venir **la sous-peser** (les amener à réaliser que chercher du travail ou travailler avec ce poids constant, c'est extrêmement « pesant »)

Conclusion : échanger sur la façon dont a été vécue l'animation et sur les **prises de conscience** (ce qui les a le plus marqué, etc.)

2.2. Calendrier Diversité 2022

Pour l'édition 2022, nous avons pris la décision de le distribuer principalement en interne et d'en imprimer 2.000 au lieu de 6.000, car en raison du Covid, nous rencontrons moins facilement les délégués, militants et affiliés que d'habitude, surtout en cette fin d'année 2021 contrainte à un télétravail obligatoire.

Nous avons réalisé le calendrier dans les 3 langues nationale ainsi qu'en Anglais, dans un graphisme simple et épuré, sans visuel particulier chaque mois, mais avec la possibilité – grande nouveauté – de rédiger quelques notes sur chaque page mensuelle. L'évaluation n'est pas très positive car les utilisateurs de cet outil préfèrent lorsqu'il y a des photos, des visuels, des bandes dessinées tout au long de l'année, destinés à faire réfléchir autour de la diversité au travail et des discriminations. Nous en tiendrons compte pour la version 2023 et proposerons un contenu plus créatif et fidèle à nos précédents calendriers.



2.3. Fiche à destination des GHR – offre d’emploi sans discrimination

En 2015, nous avons sorti un outil sur les discriminations à l’embauche qui rencontre encore actuellement un succès certain auprès d’un large public. La brochure est bien sûr à destination d’un public recherchant de l’emploi. Elle leur donne les clés d’une communication aguerrie pour conserver l’intérêt d’un employeur qui poserait des questions discriminantes, sans y répondre, sans agressivité, mais en décelant les craintes et freins de l’employeur. Ayant écoulé l’entièreté du stock, nous l’avons remise à jour et réimprimée dans une seconde édition en 2020.

Cette année, nous avons trouvé pertinent d’aller à la rencontre des GRH qui rédigent les offres d’emploi. En effet, c’est dans cette toute première étape que des barrières discriminantes sont déjà placées.

Sur la face recto de la fiche cartonnée A4, il y a une offre d’emploi ressemblant à celles du Forem. Une introduction invite à y trouver les parties discriminantes. Au verso, se trouve la liste des discriminations, avec une explication claire et nuancée pour chaque point.

Nous avons l’intention d’en faire la promotion en interne comme en externe. Nous approcherons les centrales professionnelles en leur demandant de les remettre à leurs délégations syndicales, de sorte que de nombreuses entreprises bénéficient de GRH informés sur la question des discriminations dans les offres d’emploi. Nous espérons qu’ils éviteront à l’avenir d’imposer des critères trop stricts tels que « 6 années d’expériences exigées dans une fonction similaire ». Pourquoi 6 alors qu’en 2 années, un travailleur s’est probablement déjà construit un bagage suffisant pour exercer le métier ? Pourquoi limiter ainsi le champ d’accès au poste et se priver de talents/compétences, tout en coupant l’herbe sous le pied de dizaines de postulants ?

Madame, Monsieur le/la responsable des ressources humaines, le service diversité a un exercice pour vous: **serez-vous capable de repérer toutes les discriminations présentes dans cette offre d’emploi ?**

Êtes-vous parvenu.e à retrouver toutes les discriminations présentes dans les offres d’emploi ? Voici quelques-unes des principales discriminations qui ont pu retenir votre attention, à savoir les discriminations sur base

RESPONSABLE DIVERSITÉ (H/F) | BOUGE

Chargée de projet (3232102)


- Vous donnez des formations sur le thème de la diversité
- Vous mettez en place des outils de lutte contre les discriminations au travail
- Vous sensibilisez sur les discriminations présentes dans les offres d’emploi

VOTRE PROFIL

ETUDE		DOMAINE	
Master académique		Domaine non précisé ou droit	
EXPÉRIENCE		DURÉE	SECTEUR
Formatrice		6 ans	Tout secteur confondu
LANGUE		NIVEAU	
Français		Langue maternelle	
Néerlandais		Très bonne connaissance	
PERMIS DE CONDUIRE			
[B] Véhicules < 3,5 tonnes et 8 places maximum et votre véhicule personnel			

Si la problématique des discriminations à l’emploi vous tient à cœur, il est toujours possible d’insérer dans votre offre d’emploi une clause de diversité qui indique par exemple que votre entreprise « favorise l’égalité des chances dans le respect de la diversité, avec un bon équilibre entre les hommes et les femmes, les personnes d’âges différents et d’origines culturelles différentes. Aussi, elle encourage tout un chacun à répondre à cette offre d’emploi ».

Comme vous avez pu le voir, le domaine des discriminations est une histoire de nuance où elle peut être justifiée dans une situation et pas dans une autre. L’objectif de cette évocation est surtout de vous amener à vous questionner : est-ce que cette exigence me semble justifiée ? En cas de doute, vous pouvez toujours prendre contact avec le service diversité de la CSC : diversite@acv-csc.be



2.4. Vidéo de présentation de nos missions et de nos outils

Cela faisait un moment que nous n'avions plus réalisé une vidéo promotionnelle et explicative de nos missions et de nos outils. Nous nous sommes attelés à la rendre à la fois courte, complète et rythmée.

Elle dure 3 minutes 35', présente l'équipe à l'instant du tournage (juin 2021), et détaille nos missions ainsi que nos brochures. Elle a été vue 720 fois et partagée largement. Quant aux retours, ils sont très positifs. Les gens trouvent qu'on a brossé un panel complet, tout en gardant la vidéo fraîche et agréable à regarder.



Malika Borbouse est avec Christian Guldentops et 4 autres personnes.
3 septembre 2021 · 🌐

Pour nous aussi, c'est la rentrée ! 📖
Appel aux délégués et collègues qui ont suivi nos formations ou aimé nos outils 🙌 N'hésitez pas à partager cette vidéo de présentation de nos missions 📢
Merci 🙏 et à très vite !!
Voir moins

👍❤️ 66 16 commentaires 730 vues

Partager

À venir

La CSC en force pour lutter contre le...
Malika Borbouse
il y a 52 ans · 888 vues

Commentaires Voir tout

<https://www.youtube.com/watch?v=pQyf239HhLg>

<https://www.facebook.com/bolzomalika/videos/1946554008832878>

2.5. Signalez les discriminations

Afin de renforcer la campagne signalement déjà amorcée en 2020 avec les vidéos d'un « présentateur journalistique » cynique, nous avons fait appel cette fois à la voix des délégués eux-mêmes : <https://www.facebook.com/watch/?v=603214970737650>



Acv-Csc Brussel/Bruxelles
16 décembre 2021, 15:54 · 🌐

👍👍👍 12 5 commentaires 295 vues

Vue d'ensemble Commentaires Vos >

Plus pertinents

Yvette Delbrassinne

Bravo!

J'aime · Répondre · 3 sem

Écrivez un c...

Étape par étape, nous avons réussi à relancer la dynamique des signalements de nos membres :

- Tout d'abord, nous avons créé un point signalement dans le traitement des dossiers des affiliés en interne ;
- Ensuite nous avons lancé une large campagne via les réseaux sociaux pour appeler les victimes à signaler, même par manque de preuves ;
- Et enfin, la troisième étape nécessaire pour boucler la boucle consistait à créer un formulaire en ligne simple pour que les victimes puissent le signaler en 2 clics et être recontactés par notre équipe.

The image shows a web form titled "Signalement d'une discrimination" with a progress bar indicating "Étape 1" (Step 1) is active, followed by "Récapitulatif" and "Confirmation". A legend indicates that red asterisks (*) denote mandatory fields. The form includes the following fields: "Prénom *" (text input), "Nom de famille *" (text input), "Date de naissance (JJ/MM/AAAA) *" (text input with a calendar icon and placeholder "jour/mois/année"), "Rue" (text input), "Numéro" (text input), "Boîte" (text input), "Code postal" (text input), "Commune" (dropdown menu), and "Pays" (dropdown menu with "Belgique" selected).

<https://www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d'une-discrimination>

2.6. Publications sur les réseaux sociaux

Tout comme l'année passée, en cette période particulière, nous avons surinvesti les communications sur les réseaux sociaux de sorte d'impacter un maximum de personnes.

Entre des publications sur Facebook, Instagram et Tweeter, en passant par des podcasts, des articles dans les revues de la CSC et sur le site de la FEC, nous nous sommes montrés plus connectés que jamais.

Nous avons commencé à mettre à l'honneur les journées internationales et mondiales qui défendent l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations l'année passée, et nous comptons réitérer cela d'année en année, car cette façon de communiquer de manière cyclique permet d'ancrer réellement les messages.

24/1 Journée internationale du sport féminin

Femme ou homme, la CSC veut la même reconnaissance salariale dans le monde du sport!

DIVERSITÉ

www.csc-diversite.be

CSC
24 janvier 2021 · 🌐

👤 24/1: Journée internationale du sport féminin
Les sportives et sportifs pratiquent les mêmes sports, mais n'ont pas la même reconnaissance salariale.

👥 Femmes ou hommes, la CSC veut la même reconnaissance salariale dans le monde du sport!

👍❤️👏 63 5 commentaires 41 partages

👍 J'aime 🗨️ Commenter ➦ Partager 👤

Plus pertinents ▾

Marc Leroy
en tant que CSC sporta, nous faisons tout ce que nous pouvons pour que les athlètes féminines gagnent un salaire décent. L'année prochaine, nous mettrons en place une campagne autour de cela.

J'aime Répondre 1 ans

Etienne Vela

Écrivez un commentai... 😊 📷 📧 🗨️

Un employeur condamné

pour avoir délibérément discriminé

DIVERSITÉ

CSC
8 mars 2021 · 🌐

Il n'existait avant aujourd'hui qu'une seule condamnation pénale d'un employeur ayant délibérément pratiqué une discrimination fondée sur l'origine.

La preuve qu'il faut oser réagir lorsqu'on est confronté au racisme et à la discrimination ! La lutte continue. Dans un premier temps, dès aujourd'hui **#8mars** avec la journée de lutte pour les droits des femmes; car les inégalités hommes-femmes sont malheureusement encore loin d'être résolues.

Dans un second temps, nous agirons et vous proposerons d'agir également à l'approche du **#21mars**, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

👉 Lire l'article d'Unia: <http://bit.ly/unia-un-employeur-discrimine-delibereement> Voir moins

👍❤️👏 34 12 commentaires 12 partages

👍 J'aime 🗨️ Commenter ➦ Partager 👤

Plus pertinents ▾

Écrivez un commentai... 😊 📷 📧 🗨️

 CSC
21 mars 2021 · 🌐

C'est la journée internationale contre les discriminations raciales
#OZEZRÉAGIR!

Nous demandons à toutes et tous le courage de s'opposer aux propos racistes et de lutter, tant individuellement que collectivement, contre la montée du racisme dans notre société. Ce fléau nauséabond s'exprime de manière de plus en plus décomplexée, surtout sur les réseaux sociaux, ce qui est totalement intolérable!

👊 Levez-vous avec la CSC Contre le racisme et Osez réagir pour que les mentalités changent!



La discrimination existe au travail. Nous la dénonçons et c'est punissable par la loi.



Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie



 CSC
17 mai 2021 · 🌐

Des travailleuses et travailleurs sont discriminés au travail, rétrogradés, voire parfois licenciés en raison de l'homophobie de leur employeur, nous le dénonçons et c'est punissable par la loi.

Vous avez été témoin ou victime d'une discrimination?
👉 Rendez-vous sur www.lacsc.be/discrimination

  43 3 commentaires 69 partages

  Commenter  Partager 

Plus récents ▾

 Pascale Pingaut
MAGNIFIQUE ! Lorsque l'on forme le 071 23 0911 , on s'entend dire "Votre correspondant est inaccessible" ! Voyons le positif , cette fois , nous sommes prévenus ...ça change d'appuyer sur 1, sur 2, sur 15, faites l'étoile etc ..QUESTION comment font... Voir plus

 Écrivez un commentai...    



CSC
22 août 2021 · 🌐

22 août: Journée internationale de commémoration des personnes victimes de violences en raison de leur religion ou conviction. Qu'importe la religion et les croyances de chacun, nous pouvons tous nous enrichir de nos différences. Qu'importe le signe convictionnel, pour la CSC, ce qui compte, ce sont les compétences et la plus-value des collaborations humaines. 🙌

👍❤️👍 105 43 partages

J'aime Commenter Partager

Écrivez un commentai... 📷 📺 🗨️



CSC
9 octobre 2021 · 🌐

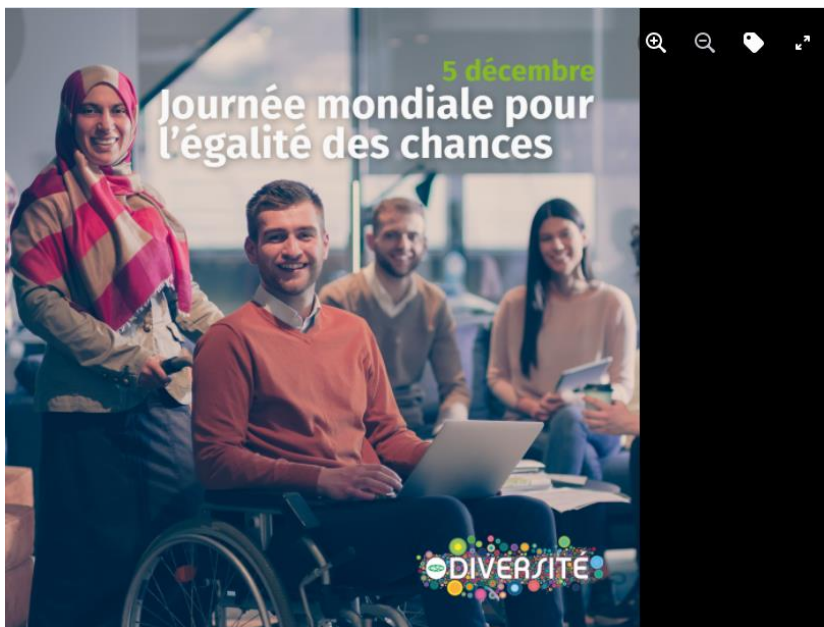
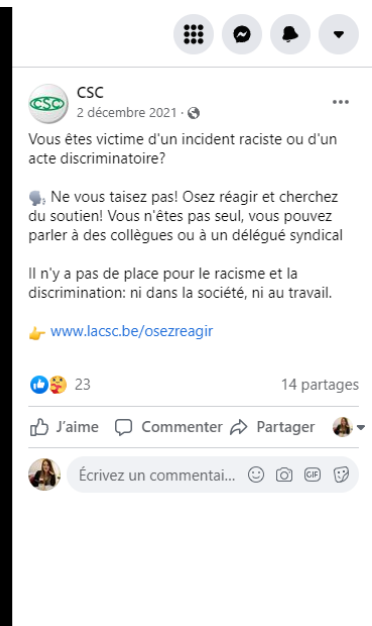
Trop souvent, les personnes ayant un handicap sont perçues comme assistées et faibles, ne pouvant réaliser leurs projets, notamment professionnels, sans aide extérieure, et ce n'est pas le cas! Nous avons choisi de contrer cette idée et de les représenter en conquérants!

👉 www.csc-diversite.be

👍❤️👍 9 6 partages

J'aime Commenter Partager

Écrivez un commentai... 📷 📺 🗨️



2.7. Report de la brochure LGBT@work

Le service Diversité a déjà sorti une brochure sur les droits des travailleurs LGBT à destination des délégués en 2016. L'objectif était de leur communiquer le cadre légal donné et de proposer des pistes concrètes pour qu'ils puissent agir depuis l'organe de concertation dans le(s)quel(s) ils siègent: DS, CPPT et/ou CE. L'outil, bien qu'utile, ne semble pas susciter un engouement réel.

Nous sommes conscients que les discriminations envers la communauté LGBT n'apparaît pas comme une priorité au regard des délégués. En effet, cela touche des personnes qui, la majorité du temps, cachent leur homosexualité. Quant aux LGBT ayant fait leur coming out au travail, « ilels » apparaissent comme étant des cas isolés, rares, pour lesquels il ne « paraît pas » nécessaire de dégager d'énergie pour les défendre.

Cependant, nous avons depuis plusieurs années une plateforme de militants qui s'organise en interne: la plateforme LGBT@work. Ceux-ci sont principalement néerlandophones et

nous avons décidé de créer une nouvelle brochure, plus dynamique, plus contextualisée également, et mettant à l'honneur l'existence d'une réelle militance sur la question. C'est en soulignant son existence que nous pourrions espérer une mobilisation plus forte encore et également francophone. À ce stade, nous trouvons le premier jet de notre brochure beaucoup plus marquante.

La partie conception écrite est aboutie depuis mi-novembre 2021 et nous avons eu espoir de pouvoir la sortir en 2021. Cependant, nous avons dû la faire traduire en néerlandais et attendre le feed-back des militants de la plateforme afin d'y intégrer leurs modifications. Une fois que nous aurons leur retour, nous pourrions envoyer le contenu à un graphiste et à un artiste-dessinateur pour égayer la brochure. En effet, il est devenu important pour notre équipe que nos outils aient une identité singulière.

Tout ceci aurait de toute façon encore demandé du temps. Au lieu de mettre une pression phénoménale sur les militants pour la sortir dare-dare avant le 31 décembre 2021, nous avons fait le choix de prendre le temps nécessaire pour sortir une brochure à la hauteur de nos ambitions en 2022. Elle sera distribuée et dévoilée le 17 mai 2022, date hautement symbolique à laquelle nous organiserons une journée de formation transrégionale sur les droits des travailleurs LGBT@work.

2.8. Onglet Diversité sur le site de la FEC



La cellule Diversité de la FEC a pour mission d'informer, sensibiliser et former le public des travailleurs et militants syndicaux à propos de l'existence de la législation permettant de lutter contre toutes les formes de discriminations.

Pour sensibiliser ces différents publics aux richesses de la diversité, elle développe des outils pédagogiques, des méthodes d'animation diversifiées, ludiques et accessibles, des brochures d'information et de sensibilisation, etc.

Dans les entreprises, elle assure également une mission d'accompagnement des délégués syndicaux en matière de gestion de la diversité.

Depuis sa création en 2008, la Cellule Diversité de la FEC bénéficie du soutien financier de la Wallonie.

Contact : diversite@fecasbl.be



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

Sur le site de la FEC, des onglets ont été créés pour les conventions Diversité, Rise et Mobilité, toutes trois subsidiées par la Région wallonne. Y sont mis en évidence les outils d'animation, les brochures, les formations, les campagnes, etc.

Cette plateforme numérique offre donc une vitrine complète de nos activités et permet aux organismes intéressés par nos services de faire appel à nous et aux militants de se joindre à nos campagnes.

3. Campagnes de sensibilisation

3.1. Campagne « Osez réagir »

La première campagne est une campagne en interne Diversité CSC-ACV, au niveau national et lancée depuis cette année 2021 au mois de mars. Elle sera notre fil conducteur sur 4 ans pour pouvoir marquer les esprits dans la durée. Elle invite à réagir face au racisme et à ne pas laisser la victime seule face à son ou ses agresseurs, face à des traitements inégalitaires en raison de son origine, de sa couleur de peau, de sa dite « race », de son ascendance ou de sa nationalité.



Podcast radio La Première sur la campagne « Osez réagir ! » : 19 mars 2021

https://soundcloud.com/lacsc/osez-reagir?utm_source=soundcloud&utm_campaign=wtshare&utm_medium=Facebook&utm_content=https%3A%2F%2Fsoundcloud.com%2Flacsc%2Fosez-reagir&fbclid=IwAR2ynLVhbQtxDPzly0WCsN-Tuyz2Pbcf0B8_ArJ3sf4yrACjw50zZouMGhc

Des actions de sensibilisation ont été menées dans plusieurs régions, et la presse locale est venue couvrir l'activité. Notamment à Mons et La Louvière, avec « l'Avenir » [La CSC mène une action contre le racisme \(Mons\) \(lavenir.net\)](#) et « La Province » (article en fin d'annexes).

De cette campagne, découlent 3 outils phares. Outre les nombreuses vidéos de témoignages, tant de victimes que de personnes ayant « réagi » pour s'ériger contre l'injustice, nous avons tenu à construire des bases solides pour que cette mission soit concrète et donc réalisable pour les travailleurs.euses et les délégué.e.s.

Grâce à notre [cheklist](#) de 5 pages, ils peuvent découvrir à quel point leur lieu de travail est armé, ou ne l'est pas encore, contre le racisme. S'y retrouvent également des conseils concrets pour se lancer dans leur entreprise.

ÊTES-VOUS BIEN ARMÉ·E FACE AU RACISME AU TRAVAIL?

FAITES LE TEST!

- | | | |
|---|------------------------------|--------------------------------------|
| 1/ Le règlement de travail prévoit-il une clause de non-discrimination ? | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| | <input type="checkbox"/> NON | |
| 2/ Savez-vous à qui vous adresser en interne en cas de discrimination ou de racisme? | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| | <input type="checkbox"/> NON | |
| 3/ Existe-t-il une procédure concrète en cas de discrimination ou de racisme? | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| | <input type="checkbox"/> NON | |
| 4/ Les travailleurs réagissent-ils de façon appropriée lorsque des propos racistes ou discriminatoires sont tenus au travail? | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| | <input type="checkbox"/> NON | |
| 5/ Ce thème peut-il être abordé dans le cadre de la concertation sociale ? | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| | <input type="checkbox"/> NON | |
| 6/ Savez-vous à qui vous pouvez vous adresser à la CSC pour obtenir de l'aide autour de ce thème? | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> JE L'IGNORE |
| | <input type="checkbox"/> NON | |



➔ **POUR SAVOIR COMMENT ABORDER CETTE PROBLÉMATIQUE, LISEZ LA SUITE!**

Et pour faire passer le message sur leur lieu de travail, ils peuvent punaiser **l'affiche** au mur ou distribuer le **flyer** autour d'eux.

FACE AU RACISME AU TRAVAIL OSEZ RÉAGIR!

Vous êtes victime d'un comportement raciste ou de propos discriminatoires?

Ne vous taisez pas! Osez réagir et chercher du soutien. Vous n'êtes pas seule. Vous pouvez toujours en parler avec une collègue proche ou avec votre délégué·e syndical·e.

Le racisme et la discrimination n'ont leur place ni dans la société, ni sur le lieu de travail.

www.lacsc.be/osezreagir

TÉMOIN DE RACISME OU DE DISCRIMINATION?

Manifestez calmement mais fermement **votre désaccord** avec ces propos en les nommant: c'est du racisme! C'est offensant, illégal et intolérable.

Expliquez en quoi cela vous pose problème et **parlez en «je»** pour questionner les propos ou comportements «Je ne comprends pas pourquoi...»

Ouvrez le dialogue et amenez la personne à changer son regard.

www.lacsc.be/osezreagir

3.2. Campagne « Raciste malgré moi »

En parallèle, la campagne Racisme structurel déjà présentée dans le rapport 2020 et réalisée en collaboration avec le CIEP se concentrait sur un angle plus systémique du racisme et plus large encore qu'uniquement celui qui s'exprimerait dans l'emploi : médias, tribunaux, enseignement, etc.

Des articles sous forme de dossiers ont été rédigés et publiés sur le sujet dans deux revues. Ils se situent en fin de rapport, dans les annexes.

- Dossier *Les discriminations sournoises du racisme structurel* L'Info N°5 de 2021 – 5 mars 2021, pages 4-6
- Dossier *Un racisme insidieux et transversal dans l'emploi* L'Esperluette n°109 - Juillet-août-septembre 2021, pages 6-8

Dans le cadre de cette campagne, nous tenions à interroger le racisme à sa source, là où notre système en fait le lit. Ainsi, même lorsqu'on se prétend opposé au racisme, on peut être pollué de manière insidieuse par de nombreux paramètres dont nous n'avons même pas conscience.

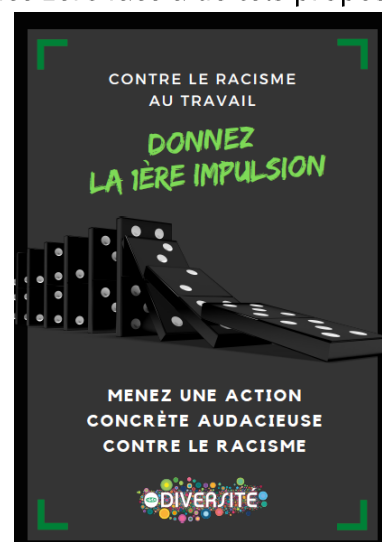
Il était demandé bien sûr à tous les participants (CIEP régionaux et Cellule Diversité) de faire vivre la campagne à leur façon et de créer un ou plusieurs événements, en adéquation avec la ou les revendications spécifiques choisies. Pour notre part, c'était bien sûr que les entreprises se mouillent sur la question du racisme et s'engagent à lutter contre, sous toutes ses formes, de manière très concrète.

Cependant, étant déjà engagés dans la campagne « Osez réagir », nous ne pouvions nous contenter de nous « cacher » derrière celle-ci. En participant à la campagne « Raciste malgré moi » avec le CIEP, nous étions poussés dans le dos pour encore franchir un cap et aller plus loin.

Parler de racisme aux délégués en formation, ne sera jamais aussi puissant que de les amener à devenir eux-mêmes créateurs d'une campagne de sensibilisation au sein de leur propre entreprise, en fonction de leurs réalités de terrain. Nous voulions les amener à porter un regard attentif et critique sur la présence potentielle d'un plafond de verre envers les personnes dites « racisées ». Enfin, nous voulions pousser les délégués à progressivement poser des limites face aux « blagues racistes » et à interpeller leur direction pour l'inviter à communiquer fermement sa tolérance zéro face à de tels propos, en signifiant des étapes graduelles de conséquences disciplinaires.

Avec le lancement de cette campagne, nous avons compris que nous n'avions jamais eu l'audace de regarder le racisme sous l'angle structurel au service Diversité, ni à la CSC. Nous restions constamment dans l'analyse des préjugés sur les migrants, sans réaliser que tout notre système pose les jalons de ce rejet des personnes d'origines « hors-européenne ».

C'est ainsi que nous nous lançons dans une 3^{ème} campagne, qui synthétise et concentre d'une certaine manière les 2 premières, pour apporter un véritable relief et une âme à nos ambitions.



B. 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 CSC : Femmes – Seniors – TSE – Jeunes
- Coordination mensuelle avec la responsable des Migrants CSC pour créer des ponts sur la question du racisme. (Malika Borbouse et Amélie Rodriguez).
- Groupe Travail Migrants-Diversité
- CIEP National et régionaux
- Plateforme LGBT@work
- ASBL RESO – cellules de reconversion, coup de boost, projet racisme
- Le MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien) National et régionaux
- Les JOC (Jeunes Organisés Combatifs) régionaux

Externe

- CLCD CEPAG
- Service des étrangers Charleroi
- Crabe ASBL
- Genres pluriels ASBL
- Buisiness United Talent
- Cultur'act projet européen
- Collectif sans-papiers régionaux
- Les CRI régionaux
- Plateforme 21/03
- UNIA
- IEFH
- CEPAG
- NAPAR
- AVIQ
- etc.

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
- CA du CAI de Namur - GT racisme
- Membre CA du CNB-P

C. Coordination du service Diversité

En 2021, notre service était composé de 4 animateurs-formateurs et d'une responsable de projet, pour un total de 3 ETP répartis. Chaque membre de l'équipe possède un bureau situé dans les fédérations de la CSC wallonne, ce qui facilite leur travail coordonné avec les permanents FEC.

Cette année, cependant, le turn-over a été particulièrement important. Notre permanente sur Namur est partie en congé maternité mi-janvier, a ensuite pris ses 2 mois de congé et a finalement saisi une nouvelle opportunité professionnelle. Le temps d'être remplacée, la nouvelle a pris ses fonctions en septembre. Donc aucune formation n'a été assurée sur Namur pendant son absence, alors qu'elle est habituellement très active.

Deux autres permanentes sont parties et ont dû être remplacées. Cela est toujours déstabilisant pour l'ensemble de l'équipe (anciens comme nouveaux) mais je les sens motivées et nous faisons du bon travail ensemble.

Sur le plan administratif des formations, nous nous coordonnons et nous consultons : programmes, inscriptions et libérations des délégués, délivrance des attestations de présence, suivi du congé éducation, listes de présences et réservations de salles.

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

En 2021, nous avons proposé une formule hybride pour que chaque collègue se sente libre de venir en présentiel ou d'assister à la réunion à distance.

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.

D. Plan d'action 2022

1. Formations/ matinées de réflexion

- **Signalements et fiches diversité** : Deux demi-journées de réflexion sur les signalements et présentation des fiches diversité. Dates : 26 avril matinée & 13 octobre après-midi.
- **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. Date : 17 mai 2022
- **Gestion de la diversité convictionnelle** : Journée de formation transrégionale déjà réalisée en 2018, dont nous voulons reproduire le concept afin d'armer nos délégués, et de les amener à anticiper ces questions, au lieu de les nier, jusqu'à ce que ça s'envenime et aboutisse sur un phénomène de replis communautaire. L'égalité, même sur ces questions, ça se travaille, de sorte que la solidarité et la cohésion entre travailleurs soit forte. Date : le 17 novembre 2022.
- 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

- **Toutes les discriminations** : Inspirés par une super vidéo réalisée par un organisme italien, nous avons obtenu leur accord écrit pour reproduire le concept. Nous l'adapterons aux réalités professionnelles. Soit nous la réaliserons en collaboration avec un organisme d'éducation permanente télévisuel, soit par nous-même. Nous devons encore budgétiser ce projet et évaluer nos forces vives. Ce sera un projet majeur pour nous en 2022.
- **Vidéo campagne racisme en entreprise** : Le 21 mars 2022, nous passerons dans les entreprises qui souhaitent se lancer concrètement dans des actions de sensibilisation co-créées au sein de leur délégation syndicale. Ce sera l'occasion de mettre à l'honneur leur initiative et notre campagne. La vidéo sera relayée sur les réseaux sociaux.
- **Grossophobie** (report de projet 2021) Un des 19 critères de la loi anti-discrimination concerne les caractéristiques physiques. Ce critère est assurément 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. Nous avons déjà un témoignage filmé mais nous souhaitons aller plus loin et donner une dimension plus importante à cette « mini-campagne ».
- **Handicap** : réalisation d'une vidéo donnant l'exemple réussi de l'inclusion d'une personne porteuse d'un handicap dans une entreprise « classique ». Habituellement nous nous rendons en ETA, mais nous ne souhaitons pas donner uniquement une image du handicap dans des milieux adaptés pour eux. Il y a de nombreuses entreprises qui engagent des personnes porteuses d'un handicap et cela doit être un levier pour d'autres.

3. Brochures

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

- **Promotion et digitalisation des fiches Diversité :** Le service Diversité a créé en 2020 son outil phare : des fiches sur la gestion de la diversité et des discriminations en entreprise. Elles servent de guide pour que les délégués s'arment et se montrent proactifs au sein de leur entreprise. Nous allons continuer à faire connaître cet outil au sein de la CSC (centrales professionnelles principalement) afin que nos délégués les utilisent. La digitalisation est un morceau conséquent mais sera utile et est toujours en cours chez nos informaticiens.

4. Actions

Triple campagne sur le racisme :

« Osez réagir » « Raciste malgré moi » « Donnez la 1^{ère} impulsion » – le 21 mars 2022, toute l'équipe Diversité mènera une action de sensibilisation en entreprise pour leur faire signer « la charte d'engagement ». Ensuite, pendant un an, nous accompagnerons les différentes délégations dans la création de leur projet, de telle sorte qu'il soit bouclé pour le 21 mars 2023. Date à laquelle nous mettrons à l'honneur leurs réalisations. Nous créerons également des **sacs en toile** pour réaffirmer que nous avons besoin de plus de diversité au travail.

5. 1^{ère} 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.

6. Calendrier 2023

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 tous nos outils pour soutenir les comités en entreprise dans leurs initiatives en la matière. D'autant plus sachant que nous allons y rentrer grâce à notre campagne racisme. Ce sera peut-être un pied dans la porte pour commencer un travail en profondeur sur l'ensemble des discriminations (plan diversité, sanctions dans le ROI, etc.)

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

Erasmus + : Cultur'act se poursuit jusqu'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 mettent en mouvement des acteurs fragilisés afin qu'ils s'émancipent et remettent en question les stéréotypes que la société leur colle. Pour notre part, nous travaillons sur les stéréotypes envers les chercheurs d'emploi.



Les discriminations sournoises du racisme structurel

Pas de paroles déplacées, pas de violence verbale ou physique: le racisme structurel prend la forme sournoise d'une candidature qui n'aboutit pas ou d'une promotion qui n'arrive jamais à cause de la couleur de peau ou de l'origine du candidat. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars prochain, *L'Info* fait le point sur ce phénomène invisible.

Au 1^{er} janvier 2020, la Belgique comptait dans sa population, 19,7% de Belges d'origine étrangère et 12,4% de personnes de nationalité étrangère (source: Statbel). Des chiffres qui témoignent de la diversité d'origine dans le pays. Une diversité en augmentation... tout comme le racisme ordinaire qui l'accompagne. Insultes, propos haineux, agressions physiques ou verbales, le racisme se nourrit du manque d'information, des clichés et des stéréotypes, régulièrement alimentés par l'extrême-droite sur les réseaux sociaux, et aboutit à une vision, à un ressenti, tronqué de la réalité par certains citoyens. En 2017, une enquête de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps) pointait que les Wallons imaginaient que les immigrés

représentaient 30% de la population. Il n'y en a en Wallonie que 16% d'immigrés dont la moitié sont Européens...

Selon Unia⁽¹⁾, les discriminations induites par le racisme s'expriment principalement dans le domaine des biens et des services (location de logements, accès aux discothèques, etc.), les réseaux sociaux et les secteurs de l'emploi où il peut prendre la forme de harcèlement sur le lieu de travail: allusions à la couleur de peau, dévalorisation du travail d'une personne d'origine étrangère, ou encore sa mise à l'écart de postes la mettant en relation avec la clientèle.

Un racisme insidieux

Parallèlement à ce racisme «ordinaire» existe aussi une autre forme de racisme, tout aussi discriminante, mais plus insidieuse: le racisme structurel. Aujourd'hui, dans une société où être blanc est la «norme», le simple fait d'être racisé mène à ce que certaines personnes subissent des violences ou un traitement inégalitaire et soient catégorisées de manière stéréotypées en fonction du groupe auquel on les relie (couleur, nationalité, etc.).

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

Ce racisme structurel et la discrimination qui en découle trouve son origine dans l'organisation de la société, mais aussi dans ses valeurs, ses modes de pensées, ses pratiques, etc.⁽²⁾

«Le côté insidieux du racisme structurel, c'est qu'il est ancré au cœur de nos institutions, et qu'il contribue fortement à renforcer nos préjugés sur les personnes dites 'racisées'» explique Malika Borbouse, responsable du service diversité de la CSC. *«Dans l'enseignement, par exemple, un ou une élève de couleur en difficulté sera plus systématiquement dirigé vers une option technique ou professionnelle, là où l'élève non-racisé va plutôt être encouragé à redoubler une année pour se remettre à niveau. On l'observait déjà dans les années 50-60 avec les Italiens. La façon dont les logements sont moins accessibles aux personnes de couleur ou dont la police va être encline à procéder à un contrôle au faciès dirigé vers les personnes 'd'origine étrangère visible'... sont d'autres témoignages de ce racisme structurel. Dans l'emploi, c'est pareil. C'est pour cette raison que, si on veut vraiment lutter contre le racisme, on doit d'abord déconstruire le système qui en fait le lit»*. Une lutte qui s'annonce longue et ardue du fait que les normes qui structurent la vie en société perpétuent des inégalités structurelles sans que ce ne soit nécessairement intentionnel ou manifeste⁽³⁾.

Reproduction des inégalités

La discrimination à l'embauche, qui constitue une des formes de ce racisme, contribue à une «ethnostratification» du marché de l'emploi, c'est-à-dire à une concentration des personnes d'origine étrangère dans certains secteurs, dans les emplois plus précaires et moins payés, avec des horaires irréguliers et des conditions de travail plus pénibles: l'intérim, la construction, le

Le racisme structurel trouve son origine dans l'organisation de la société.

nettoyage et l'Horeca. Cette ethnostratification se manifeste également au sein des entreprises où se joue à la fois le phénomène du «plancher collant», qui limite l'évolution professionnelle, entre autres, des personnes racisées (les postes de direction sont occupés principalement par des hommes blancs) et également le phénomène des «portes tournantes» (Lire le témoignage dans l'App de *L'Info*). Alors qu'une analyse⁽⁴⁾ démontre que l'intégration sur le marché de l'emploi primaire favorise l'intégration socioculturelle des nouveaux arrivés (amitié entre collègues, apprentissage de la langue et de codes culturels, sentiment d'appartenance à la société dite d'accueil,...), ces discriminations à l'embauche, associées à d'autres facteurs, participent au déclassement des travailleurs d'origine étrangère et rendent encore un peu plus difficile leur accès à des postes socialement valorisés, renforçant ainsi les préjugés et les stéréotypes qui favorisent les discriminations et l'exclusion. Bref, l'organisation du marché du travail génère et reproduit les inégalités.

«En tant que syndicat, nous devons dénoncer la façon dont bon nombre d'entrepreneurs profitent de la main d'œuvre étrangère et s'en servent comme des Kleenex que l'on prend et que l'on

Au niveau légal, il existe dix-neuf critères de discrimination. Ces critères sont protégés par la législation anti-discrimination. Cinq de ceux-ci sont dits «raciaux»: prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique. Toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable.

Certaines entreprises intègrent dans leur règlement de travail, bien que cela ne soit pas obligatoire, un chapitre consacré à la discrimination.

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service diversité de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation pour vérifier si la personne subit effectivement une discrimination, sur base des critères raciaux, par exemple. Le dossier va être traité soit sous forme de concertation avec le délégué/le permanent professionnel, soit sous forme d'une instruction juridique. Le dossier est instruit avec les parties prenantes pour voir si, derrière le terme «racisme», ne se retrouve pas autre chose, comme l'expression d'une injustice ou de problèmes interpersonnels entre collègues. Unia est un partenaire externe qui peut intervenir dans l'instruction d'un dossier à la demande de la CSC et de l'affilié.

À l'issue de l'instruction, si les faits sont avérés, une solution négociée peut être trouvée. Si cela échoue, libre à la victime de poursuivre juridiquement et d'intenter une procédure juridique avec le concours de la CSC pour s'adresser à un tribunal.

Le service diversité de votre région:

- CSC Brabant wallon: 067.88.46.47
- CSC Bruxelles: 02.557.85.41
- CSC Liège-Verviers-Ostbelgien: 04.340.72.19
- CSC Namur-Dinant: 081.25.40.85
- CSC Charleroi Sambre et Meuse: 071.23.09.81
- CSC Mons-La Louvière: 065.37.28.21
- CSC Hainaut occidental: 069.88.07.07
- CSC Luxembourg: 063.24.20.31
- CSC nationale: 02.244.32.25



En savoir +

www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d-une-discrimination

[1] Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances.

[2] et [3] Fiches Ciep: «Racisme, un système à déconstruire» (<https://ciep.be>).

[4] «La diversité culturelle dans les PME» sous la direction d'Altay Manço et Christine Barras, cité dans «Qu'est-ce que l'ethnostratification? Une question en trois dimensions», Bpax (2019).





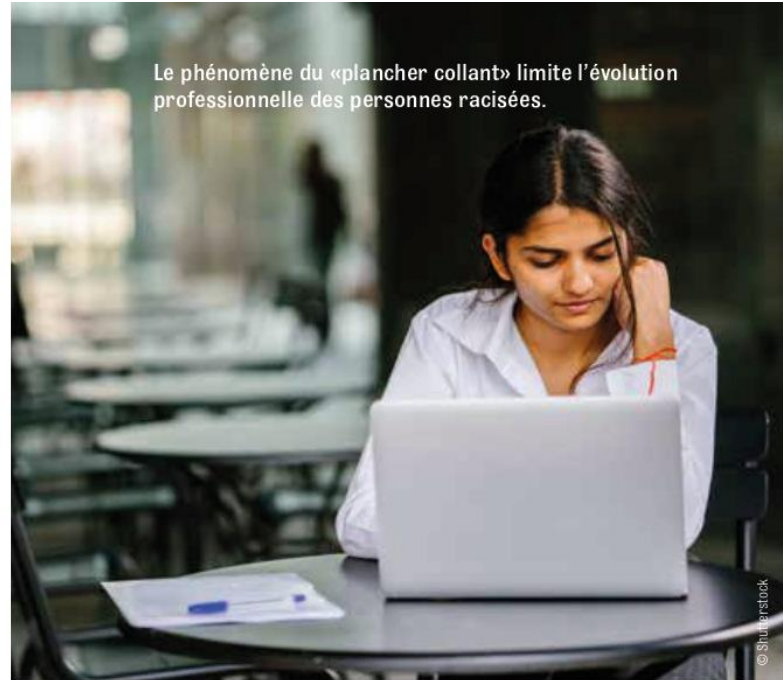
jette» affirme Malika. «Il s'agit en effet d'une réalité extrêmement dangereuse entraînant du dumping social. Les travailleurs belges les jugent coupables de venir travailler en Belgique et cela renforce les propos racistes à leur égard. Au contraire, ils doivent connaître leurs droits pour lutter contre l'exploitation des employeurs et le dumping social.»

Test de situation

Une des difficultés liées à ce racisme structurel consiste, pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi discriminés, à apporter une preuve tangible de l'injustice qu'ils ont subie. Comment prouver que le concept d'égalité des chances, dans leur cas, est presque systématiquement bafoué?

Le législateur a mis en place des mesures notamment en matière de discriminations à l'emploi. Parmi celles-ci, le «test de situation» est une méthode destinée à débusquer les discriminations. L'ordonnance régionale bruxelloise du 16 novembre 2017 autorise l'inspection sociale bruxelloise à envoyer des paires de CV similaires qui ne varient que d'un critère potentiellement discriminant, comme l'origine ethnique par exemple, pour observer si le fait de s'appeler «Sophie Dupont» ou «Rose Mukumba» aboutit à une réponse différente de la part de l'employeur potentiel. La Wallonie étudie également la possibilité d'autoriser cette méthode sur son territoire. Cette mesure peut être complétée par des «appels mystères» qui autorisent les inspecteurs sociaux à se faire passer pour des travailleurs potentiels auprès des employeurs afin de vérifier l'existence de discriminations. Une méthode qui porte ses fruits et se développe: en octobre dernier, la Cour d'appel de Bruxelles jugeait que les enregistrements téléphoniques pouvaient être utilisés pour prouver une discrimination au logement.

Au rayon des avancées, il faut noter également que, depuis janvier 2020, les organisations établies dans la Région de Bruxelles-Capitale peuvent choisir parmi trois formes différentes de plan de diversité. En Wallonie, rien de comparable n'existe encore.



Soutien syndical

Pour la CSC, le racisme constitue un danger car il est une source de division et d'inégalités entre les travailleurs. À son échelle, le syndicat tente de faire bouger ces structures dans lesquelles se niche le racisme afin d'améliorer la situation des travailleurs. Via son service diversité, la CSC soutient les affiliés qui pensent être victimes de discrimination dans leur entreprise (lire encadré) et accompagne les délégués en entreprise pour répondre aux demandes spécifiques de l'organe de concertation concerné. «En ce sens, conclut Malika Borbouse, nous pouvons faire bouger les lignes dans les entreprises. Nous avons même eu une demande d'un employeur d'une entreprise liégeoise qui s'apprêtait à agrandir son entreprise et souhaitait, vu la grande diversité convictionnelle de son entreprise, collaborer avec les délégués syndicaux pour aménager des changements bénéfiques pour l'ensemble des travailleurs de différentes confessions religieuses. Il souhaitait ainsi garantir l'harmonie et l'efficacité du travail au sein de l'entreprise. Ce genre de démarche proactive est idéale.»

David Morelli



Racisme: «Osez réagir!»

La parole raciste s'exprime de manière de plus en plus décomplexée sur les réseaux sociaux. Cette situation appelle une réaction collective. Les services diversité de la CSC (Wallonie et Bruxelles) et ACV-Samenwerkers (Flandre) mèneront, dans le sillage de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, une campagne contre le racisme au départ d'un slogan simple et fort: «Osez réagir!». Des témoignages de délégués et de délégués ayant pris la défense d'une personne victime de racisme seront publiés sur les réseaux sociaux. Des victimes témoigneront également de l'importance d'être soutenues face à un acte raciste. Par ces vidéos, les services diversité de la CSC et ACV-Samenwerkers entendent encourager les personnes qui seraient témoins de propos ou d'actes racistes, au travail ou partout ailleurs, à réagir et à apporter un soutien à la personne visée.

N'hésitez pas à contacter le service diversité si vous souhaitez apporter votre témoignage et partager l'expérience que vous avez vécue.

Plus d'infos: www.csc-diversite.be – diversite@acv-csc.be - 02.246.32.16

«Celui qui accepte le mal sans lutter contre lui, coopère avec lui.»
Martin Luther King

Être allié.e se pratique aussi au niveau institutionnel, en engageant son association ou en changeant les pratiques professionnelles. Il s'agit, par exemple, de réduire les inégalités au sein de sa structure en engageant des personnes racisées, mais aussi en créant un environnement « safe » : si des personnes racisées sont



Reportage

engagées, l'environnement de travail doit être adapté. Il faut donc faire de leur lieu de travail un endroit où les rapports de domination raciaux n'auront pas lieu. Mais il s'agit également de rémunérer et visibiliser l'expertise des personnes racisées, en laissant sa place face aux médias par exemple, ou en exigeant que l'État finance les associations de personnes racisées. ●

Pour plus d'infos sur la campagne, contactez :

- Responsable campagne CIEP communautaire : Nicole Tinant (nicole.tinant@ciep.be)
- Responsable Cellule Diversité de la FEC-CSC : Malika Borbouse (malika.borbouse@acv-csc.be)

1. Ce n'est évidemment pas une réalité biologique mais une construction sociale, politique et culturelle.
2. Voir l'exposition créée pour relater l'histoire de ces zoos humains et leurs conséquences sur la vision que les Occidentaux ont eu d'autres peuples (www.zoohumains.be) et le reportage « Exhibitions ou l'invention du sauvage » de l'émission *Dessous des cartes* (ARTE France Développement, 2015) (en ligne) <http://malle-ensemble.org/spip.php?article337> (Voir article page 16).
3. 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 blancs, par et pour les personnes valides... (*Racisme, Comprendre pour agir. Outil méthodologique*, Vie Féminine, Bruxelles, 2018).
4. www.ciep.be > rubrique campagne de l'année > outils
5. Postface de Betel MABILLE dans Nicolas ROUSSEAU, *Être blanc le confort de l'ignorance*, BePax (en ligne) www.bepax.org/files/files/etudes/BePax-Etude-Etre-blanc-he-le-confort-de-l-ignorance.pdf
6. Voir article de Malika Borbouse dans ce numéro (pages 6-8).

Malika BORBOUSE ♦ Responsable de la Cellule Diversité de la FEC-CSC

Un racisme insidieux et transversal dans l'emploi

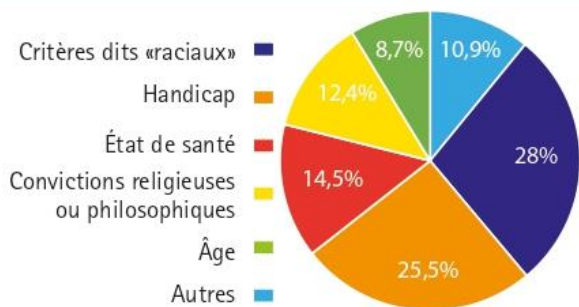


Depuis 2008, la *Cellule Diversité* de la FEC-CSC est missionnée pour lutter contre les discriminations au travail et dans la recherche d'un emploi, en réalisant des outils accessibles pour les délégué.e.s, les militant.e.s et les affilié.e.s, des vidéos sur les réseaux sociaux et en proposant des formations dynamiques et interactives. Par ailleurs, l'équipe de permanent.e.s accompagne les comités syndicaux désireux d'avancer concrètement sur des questions de discrimination et de racisme dans leur entreprise. Enfin, la Cellule récolte les signalements de discriminations des affilié.e.s et, preuve à l'appui, porte le dossier le plus loin possible pour obtenir préférentiellement un accord avec l'employeur, voire des indemnités si le cas est porté jusqu'au tribunal du travail.

Racisme structurel au sein de notre société

Le racisme structurel est présent partout dans nos structures tout en étant presque systématiquement connecté au domaine du travail. À l'école, lorsque les enseignant.e.s encouragent Karim à s'orienter vers le professionnel alors qu'ils proposent à Julie de

doubler son année, cette proposition impacte très différemment l'avenir des deux élèves. Dans les soins de santé, lorsque le corps médical estime que les Africaines sont de « grandes dramaturges » et que la douleur n'est pas aussi intense que ce qu'elles veulent faire croire, il est urgent de le sensibiliser au caractère raciste de ses propos et plus encore de son jugement. Ce traitement inégalitaire est discriminatoire et entraîne des conséquences réelles sur la santé des patient.e.s. Dans les médias, lorsque l'une des rares présentatrices météo ayant une peau de couleur noire éclate en sanglots et livre sur la toile sa colère de recevoir des centaines de messages racistes, il est bel et bien question d'une travailleuse compétente qui fait son job et qui subit des insultes au quotidien. Comme le montre le rapport annuel d'Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances), la discrimination est partout et la question de l'emploi est transversale, avec le plus grand nombre de signalements de discrimination raciale dans ce domaine. De facto, les syndicats évoluant avec le monde du travail sont un moteur puissant d'égalité des chances : notre responsabilité dans la lutte contre le racisme est essentielle.



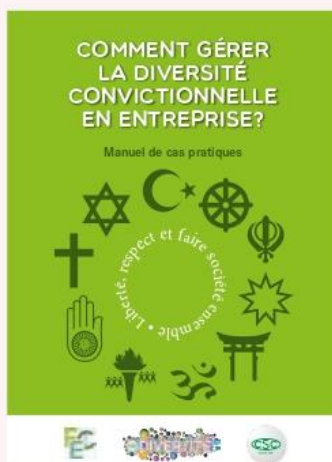
Emploi et racisme structurel

Dans l'emploi, le racisme structurel s'exprime au travers des concepts largement observés et objectivés de l'ethnostratification du marché de l'emploi, du plafond de verre et des portes tournantes.

Le concept de l'ethnostratification du marché de l'emploi illustre que les personnes racisées sont principalement limitées aux postes manuels, éreintants, instables et faiblement rémunérés alors que les Belges non-racisé.e.s auront davantage accès aux postes intellectualisés, confortables, stables et bien rémunérés. Il y a ainsi une « répartition ethnique » des carrières, des statuts et des salaires. Le taux de chômage particulièrement élevé des jeunes issus de l'immigration, né.e.s en Belgique, diplômé.e.s, voire surdiplômé.e.s, est un phénomène symptomatique d'un racisme structurel : ils et elles sont écarté.e.s presque systématiquement du marché de l'emploi. Selon deux thèses de doctorat de la KULeuven, la fuite des talents est provoquée par les discriminations à l'embauche : des personnes d'origine étrangère, diplômées en master dans des secteurs à haut potentiel d'emploi ne trouvent pas leur place sur le marché du travail en Belgique, mais reçoivent des offres à l'étranger¹. Les personnes blanches sont intérimaires jusqu'à 20-25 ans et accèdent ensuite à d'autres opportunités alors que les personnes racisées de plus de 40 ans doivent s'adapter aux offres instables et précaires des contrats d'intérim.

On parle souvent de plafond de verre pour les femmes, alors qu'elles ne sont pas les seules à être limitées professionnellement en raison de préjugés. Les personnes racisées sont souvent considérées comme méritant des postes de subalternes. Vu les nombreux freins rencontrés en entreprise, certains employeurs considèrent l'accès à des formations ou des postes à responsabilité comme « trop ambitieux » pour elles.

Enfin, les groupes discriminés sont souvent affectés par l'effet de « porte tournante » : ils quittent l'entreprise dès qu'ils comprennent que la politique du personnel ne se consacre pas à leurs besoins et exigences spécifiques, notamment en faisant le constat d'un plafond de verre qui ne leur offrira aucune perspective d'évolution au sein de l'entreprise en raison des préjugés. Il est d'ailleurs intéressant de se questionner sur la prise de conscience (ou non) des employeurs de discriminer sur base de la couleur de peau.



CSC et luttes antiracistes

En tant que syndicat, le rôle de la CSC consiste à défendre l'ensemble des travailleur.euse.s, indépendamment de leur secteur d'emploi ou de la problématique rencontrée. Ce postulat de base est appliqué depuis la création du syndicat. À l'époque où la Belgique a signé des accords de recrutement de main d'œuvre étrangère pour l'acheminer dans nos dangereuses mines, la CSC a été le premier syndicat à affilier des Italiens, des Turcs, des Portugais, etc. Malgré le racisme ambiant, l'enjeu était de garder la classe ouvrière forte et soudée, face à un patronat écrasant et sans scrupules, au risque sinon de desservir la cause de tou.te.s les travailleur.euse.s.

Mais a-t-on évolué sur le terrain du racisme structurel, depuis notamment le discours poignant de Martin Luther King ? Il est important que l'éducation permanente continue à œuvrer pour déconstruire brique après brique ce mur de la honte. Le syndicat lutte contre le racisme au travail en formant ses militant.e.s, ses délégué.e.s et un large public, notamment dans les écoles, en les sensibilisant à ces questions et les conscientisant aux manipulations cachées derrière les discours populistes. Par ailleurs, la *Cellule Diversité* participe à cette mise en exergue, notamment en récoltant les signalements. Ces actes individuels, suffisamment nombreux, pourraient à terme se transformer en victoire collective. Par contre, le manque de preuves ne permet pas de les dénoncer, comme dans la grande majorité des cas, et invisibilise cette problématique. Avoir des statistiques plus représentatives est nécessaire pour changer les choses en profondeur, et non pas de manière superficielle ou individuelle. C'est pourquoi notre campagne « *Balance ta disci* » encourage toute personne concernée à rentrer des signalements.

Alimentation et renforcement du système

Le racisme structurel est un système implanté dans notre société depuis plusieurs décennies. Le propre d'un système est de se perpétuer indépendamment de l'intention individuelle de la majorité des citoyen.ne.s, mais certain.e.s ne souhaitent pas voir ce système de privilèges s'écrouler, et résistent aux remises en question, en agitant des discours populistes et en profitant de la peur de l'Autre, ancrée dans chaque société. C'est évidemment le lit de l'extrême droite. En Belgique, même si ni à Bruxelles, ni en Wallonie il n'y a de représentant.e politique d'extrême droite suffisamment charismatique et populiste pour manipuler les citoyen.ne.s, en Flandre, le Vlaams Belang séduit de plus en plus l'électorat.

La solidarité, le respect et l'équité sont les valeurs qui constituent la CSC-ACV et qui sont aux antipodes de celles prônées par les partis d'extrême droite. De ce fait, toute.e militan.te actif.ve auprès d'un tel parti (présent.e sur une liste politique ou occupant une fonction publique), est directement exclu.e du syndicat. Pour enrayer le phénomène d'adhésion aux discours d'extrême droite au Nord du pays, nos collègues néerlandais

dophones ont mis sur pied un comité de travail visant la mise en œuvre d'un plan d'actions concrètes. Nous y collaborons pour améliorer nos approches pédagogiques et de communication, afin de renforcer notre impact et développer l'esprit critique face aux discours clivants, racistes et extrémistes.

La question de l'« étranger », qu'il.elle soit travailleur.euse sans-papiers ou détaché.e, est un épouvantail régulièrement brandi par ceux et celles qui souhaitent maintenir le système de domination. Récupérer les peurs des gens et les exacerber, c'est ce que font les partis d'extrême droite. Présenté.e.s comme l'incarnation de la menace d'une « concurrence déloyale » mise en parallèle avec les nombreuses restructurations et pertes d'emploi, ces travailleur.euse.s sont pourtant les victimes de notre système défaillant qui les exploite et les utilise comme boucs émissaires. Les discriminations structurelles dont il.elle.s sont victimes sont flagrantes, en termes d'emploi, de santé, de logement, d'accès à de nombreux services publics, etc. L'un des défis majeurs en tant que syndicat est de dénoncer ces manipulations structuro-politiques et d'informer massivement sur les problèmes structurels en matière d'emploi (délocalisation, perte de salaire, etc.). Ces travailleur.euse.s, sans-papiers ou détaché.e.s, ont droit comme tout un chacun à une vie et un travail décent, pour eux.elles et leur famille, sans être mis en concurrence avec le reste de la société. Selon certaines estimations, il.elle.s seraient plus de 150.000 à travailler en Belgique, à survivre dans l'ombre sans droits et exploité.e.s par des employeurs sans état d'âme. En guise de soutien, la CSC affine ces travailleur.euse.s de l'ombre et milite pour leur obtenir de vrais droits. Les travailleur.euse.s détaché.e.s sont emboîmé.e.s dans un système de sous-traitance à la chaîne et de montages opaques : sous-payé.e.s, isolé.e.s par la non-connaissance de la langue et montré.e.s du doigt par les autres travailleur.

euse.s comme « des étrangers qui piquent les jobs des Belges ». Pour lutter contre ces injustices, le syndicat forme ses délégué.e.s pour qu'il.elle.s puissent les informer sur leurs droits en matière de salaire, de logement, etc.

Une année pour sensibiliser en entreprise

Dans sa lutte contre le racisme, la *Cellule Diversité* mène une campagne de sensibilisation qui aura lieu autour de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars). Actuellement, son slogan « Osez réagir ! » encourage les témoins de racisme à agir et réagir au lieu de laisser la victime seule face à son agresseur ou face à une injustice.

Dans le cadre de la campagne du CIEP « *Raciste malgré moi* », de laquelle la CSC est partenaire, notre action consiste à contacter plusieurs entreprises wallonnes et bruxelloises avec une délégation syndicale CSC pour les inviter à imaginer une campagne de sensibilisation contre le racisme dans leur entreprise. Le 21 mars 2022, une caravane passera dans les différentes entreprises engagées pour faire signer aux bancs syndical et patronal une charte de lutte contre le racisme comportant plusieurs engagements concrets. À cette date, les plans d'action imaginés seront récoltés et présentés à la presse régionale. Ensuite, pendant une année, ces délégations développeront concrètement l'action imaginée, avec le soutien du ou de la permanent.e *Diversité* de sa fédération.

Intéressé.e par ces campagnes ? Contactez Malika Bourbouse Mail : malika.Borbouse@acv-csc.be

1. Pauline LEGLUME, « La Belgique moins violente mais aussi raciste que les États-Unis », *L'Écho*, 12 juin 2020 (en ligne) www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-belgique-moins-violente-mais-aussi-raciste-que-les-etats-unis/10233001.html

FRAMERIES, GHILIN, LA LOUVIÈRE

Osez réagir face au racisme

Ce samedi matin, trois membres de l'organisation syndicale CSC Mons-La Louvière ont distribué des badges et flyers pour encourager les personnes présentes à lutter contre le racisme. Les flyers contiennent des conseils sur l'attitude à adopter face au racisme.

Une opération de sensibilisation menée tambour battant par Valérie, Laurence et François dans le cadre de la journée internationale contre les discriminations raciales du 21 mars. Le service diversité et l'action contre le racisme de la

CSC qui a ainsi lancé la campagne nationale « Osez Agir ». Un slogan qui demande à tous de s'opposer aux propos racistes et de lutter, tant individuellement que collectivement, contre la montée du racisme dans notre société. Selon le syndicat, ce fléau s'exprime de manière de plus en plus décomplexée dans l'espace public, sur les réseaux sociaux et au travail, mettant en concurrence des groupes fragiles (sans-emploi, sans papiers). Et d'insister : « Nous ne pouvons tolérer plus longtemps cet

état de fait et nous devons impérativement nous montrer unis. Les politiques d'exclusion qui tentent de nous manipuler par la peur de l'autre ne gagneront pas ». Deux autres équipes de la CSC étaient sur les marchés de Ghlin et de La Louvière pour mener cette opération de sensibilisation plutôt bien accueillie parmi le grand public. Et comme l'a dit l'humoriste français Guy Bedos : « Le racisme n'est pas une opinion, c'est un délit ».

MARCELLO CODA



Valérie, François et Laurence sur le marché de Frameries. © M.C.



© M.C.



Des conseils pour ne pas rester sans réaction face aux propos racistes. © M.C.

La Province
Rue de Nimy, 52 - 7000 Mons
CHEF D'ÉDITION :
Lucie JANNET

LA PROVINCE
Rue de Nimy, 52 - 7000 Mons
red.laprovince@sudpresse.be
www.laprovince.be

GRUPE SUDPRESSE
DIRECTEUR GÉNÉRAL : Pierre LEERSCHOOL
DIRECTEUR DE LA REDACTION - REDACTEUR EN CHEF : Demetrio SCAGUOLA
REDACTEURS EN CHEF ADJOINTS : Rodolphe MAGIS - Grégoire BAURTY
SECRETARIE GÉNÉRAL DE LA REDACTION : Philippe KUSTER
CHEF DES SERVICES SPORTIFS : Grégoire BAYET

DIRECTEUR PROCESS & DÉVELOPPEMENT : André THIEL
DIRECTRICE DIGITAL : Florence COLLARD
DIRECTEUR MARKETING/COMMERCIAL : Vincent BROSEL
SUDPRESSE S.A., RUE DE COQUELET, 134 - 5000 NAMUR
ÉDITEUR RESPONSABLE : Patrick HURBAIN

SERVICE CLIENTÈLE
078/15.75.75 (tarif zonal)
Service au numéro de 8 à 18 heures
E-MAIL : abonnements@sudpresse.be
Toutes nos offres d'abonnement sur www.jemabonne.be

AUTRES SERVICES
070/21.10.10 (0,15€/minute)
AVIS NÉCROLOGIQUES - PETITES ANNONCES
ANNONCES COMMERCIALES - REDACTION GÉNÉRALE
VOTRE PUBLICITÉ DANS CE JOURNAL : publicite@sudpresse.be

Intervention 21 mars 2021

À Charleroi

A la CSC, nous avons décidé de mener une campagne dans laquelle nous invitons tout le monde à oser réagir face au racisme ! Il est grand temps de s'indigner !

Martin Luther King avait un rêve, celui de voir ses enfants grandir dans une nation où ils seraient jugés non pas sur leur couleur de peau, mais sur la valeur de leur caractère. 60 ans plus tard, force est de constater que nous n'avons toujours pas réalisé ce rêve !! Il a également dit « *Celui qui accepte le mal sans protester contre, coopère avec ! Et au final, on ne se souviendra pas des mots de nos ennemis mais du silence de nos amis* ». C'est précisément là qu'on a échoué et qu'on doit mettre notre priorité, et c'est précisément pour cela que notre campagne défend ce slogan : OSEZ REAGIR !

Ne laissez jamais une victime seule face à son agresseur, parce que le racisme c'est l'affaire de toutes et tous. Ce que les gens vivent et subissent, qui est visible sur les réseaux sociaux, dans l'espace public ou encore au travail, c'est le racisme face auquel nous nous devons de réagir. Pourquoi ? Parce que cette violence inouïe, ce n'est que la pointe de l'ice berg. Parce qu'il y a du racisme bien plus insidieux sous la surface, bien plus compliqué à prouver, et encore plus révoltant pour ceux et celles qui le vivent.

Récemment, 2 thèses de doctorat à l'UCL ont prouvé que de nombreuses personnes d'origine étrangère, diplômées en masters dans des secteurs à haut potentiel d'emploi postulaient en Belgique sans succès... MAIS recevaient des offres de l'étranger. On en est là ! Et des exemples comme ça, il y en a pléthore.

Dans certaines entreprises, des travailleuses et des travailleurs d'origine étrangère VEULENT progresser dans la hiérarchie, MONTRENT leur bonne volonté et SERAIENT compétents pour des postes à responsabilités, mais ils ont beau postuler, ils se heurtent constamment à un plafond de verre. On leur fait comprendre qu'ils n'occuperont jamais que des boulots de subalternes, mêmes s'ils aspirent à autre chose. Et ça aussi c'est violent à vivre au quotidien. Et c'est pour ça qu'en tant que syndicat, nous formons nos délégués à prêter attention à ces plafonds de verre. On appelle ça aussi des planchers collants, car c'est littéralement se retrouver englué à un poste, sans possibilité d'évolution. Cette violence silencieuse et lourde à porter, en tant que syndicat, on se doit de la dénoncer pour mieux la combattre.

Sauf que pour changer cet état de fait, qu'il s'agisse de racisme visible ou « invisible », on ne peut pas attendre de la loi à elle seule qu'elle révolutionne les choses. Changer les mentalités, ça passera inévitablement par une responsabilité collective, et donc individuelle. Si tout le monde attend que son voisin réagisse face à un fait de racisme, au final la victime va rester seule, et elle devra digérer la frustration d'être jugée, humiliée, et non considérée à sa juste valeur. Donc peu importe le lieu où le racisme se manifeste, peu importe le moment, peu importe la forme, c'est vraiment super important de réagir. Il faut trouver en soi le courage et l'audace de réagir. Parce que si un jour je venais à subir une injustice, quelle qu'elle soit, j'aimerais être soutenue et défendue. Nous devons devenir des alliés pour les personnes victimes de racisme !

Diviser pour mieux régner reste une formule plus que jamais d'actualité. Dans une société où les inégalités se creusent sans cesse davantage, il faut bien que quelqu'un porte le lourd fardeau de tous nos problèmes, n'est-ce-pas ? De nos problèmes économiques, sociaux,

etc. « Le Covid, c'est de la faute des Chinois. La violence c'est de la faute des afro-descendants ... » Ce serait de la faute des personnes de couleur, des étrangers, des réfugiés et des migrants? Seraient-ils la cause de toutes nos souffrances? Vraiment? Nous ne sommes pas dupes, et nous ne sommes pas manipulables! C'est notre système qui orchestre ce fonctionnement, pour mieux détourner notre regard vers ces faux boucs émissaires.

Car des travailleurs divisés sont des proies faciles pour l'exploitation. C'est pourquoi le racisme est utilisé comme une arme redoutable pour mettre à mal les conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des travailleurs. En nous divisant, ils affaiblissent nos droits syndicaux car ils mettent à mal notre capacité à être solidaires, organisés et plus forts.

A ceux qui s'imaginent que le racisme n'existe plus, nous réaffirmons qu'il est malheureusement toujours bien présent. Il existe 19 critères protégés par la loi, sur lesquels traiter une personne différemment constitue un délit: l'orientation sexuelle, le handicap, les caractéristiques physiques, etc. et également 5 critères dits raciaux. Les signalements rapportés pour discriminations pour des faits de racisme sont les plus nombreux recensés! Partout, mais aussi plus précisément au travail!

Or, celles et ceux qui signalent officiellement avoir été discriminés ne sont qu'une infime partie de la réalité. A nouveau, c'est à peine la pointe de l'Ice berg!! En général, les gens ignorent que même sans preuve, même si ce n'est que leur parole contre celle de l'agresseur ou de la personne discriminante, ils peuvent le signaler. On se retrouve donc avec des chiffres annuels insignifiants à côté de ce que vivent réellement les personnes victimes de racisme.

Oser réagir face au racisme, c'est cesser de rire à des blagues humiliantes, dans lesquelles on se permet de comparer des êtres humains à des singes qui montent aux arbres et mangent des bananes. C'est exprimer que ce genre d'humour nous dérange, au lieu de rire poliment. Exprimez votre malaise! « C'était juste une blague » ne peut plus tout effacer, nous sommes en 2021!!! Il est temps de rappeler que la liberté d'expression est une arme pour lutter contre le musèlement et la répression! Pas une excuse bidon pour laisser la bêtise nous envahir par tous les pores, et devenir un mode de communication insultant totalement décomplexé! La liberté d'expression est précieuse et elle s'arrête là où débutent les discriminations ainsi que les humiliations! Les propos racistes sont punissables par la loi et sont totalement incompatibles avec nos valeurs syndicales.

Osons réagir car lorsqu'une couleur de peau nous amène à déterminer la valeur et les compétences d'une personne, c'est qu'on appartient à une société malade. Blanc = compétent, Noir = incompétent???? On en est là dans l'esprit de certains recruteurs!! J'en veux pour preuve que la Belgique est le moins bon élève de l'Union européenne en matière d'emploi des personnes d'origine étrangère. Il est temps que ces traitements inégaux et excluants cessent!!

Classer les individus, leur coller des étiquettes en fonction de leur couleur de peau, de leur religion, de leur nationalité, jusqu'à les empêcher de trouver leur place dans la société, un logement, un emploi, ... Se faire insulter sur internet, dans le bus, au magasin, à l'école, au travail, c'est révoltant!! Ne détournons pas la tête et osons contrer le racisme. Assumons notre responsabilité individuelle face à ce phénomène nauséabond!

Je tiens à rappeler également que malgré la pandémie, les personnes migrantes et sans-papiers n'ont jamais cessé de travailler et sont donc particulièrement exposées. Pourtant, le gouvernement n'en a jamais tenu compte. En Belgique, 150.000 travailleuses et

travailleurs sans-papier survivent dans l'ombre, sans droits et exploités par des employeurs sans scrupules. Les laisser dans des conditions aussi indignes, c'est purement et simplement du racisme structurel ! Nous ne pouvons tolérer plus longtemps cet état de fait et nous devons impérativement nous montrer unis ! Les politiques d'exclusion qui tentent de nous manipuler par la peur de l'autre ne gagneront pas !

Je terminerai par redire et réaffirmer que laisser les personnes discriminées mener ce combat seules et se débattre contre les agressions qu'elles subissent de manière récurrente n'est pas une option ! C'est en nous montrant unis et indivisibles que nous forcerons le système politique et économique à assumer ses responsabilités et que nous changerons progressivement les mentalités.

Merci !