



Rapport d'activités du service Diversité

Année civile 2022

Le 20/04/2023

Avec le soutien de la



TABLE DES MATIERES

Introduction.....	3
A. ACTIVITÉ REALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2022.....	4
1. VOLET FORMATIONS.....	4
FORMATIONS MAJEURES ORGANISÉES EN 2022.....	4
1.1. Animation sur l’outil des fiches Diversité.....	4
1.2. Formation transrégionale sur les droits des travailleurs LGBTQIA+.....	6
1.3. Formation transrégionale sur la gestion de la diversité convictionnelle et le racisme..	9
1.4. Rencontre intermédiaire sur le racisme.....	11
ENSEMBLE DES FORMATIONS PAR TABLEAUX.....	13
1.5. Animations en Cellules de reconversion.....	13
1.6. Sensibilisation/animation en externe et interne.....	13
1.7. Comités de secteurs professionnels et accompagnement des délégués.....	17
1.8. Formation Diversité 4-5 jours.....	20
1.9. Intervention ou participation à des formation/activités externes.....	21
2. VOLET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DISCRIMINATIONS.....	23
3. VOLET OUTILS & PUBLICATIONS.....	30
3.1. Brochure sur les droits des travailleurs LGBTQIA+.....	30
3.2. Vidéo sur les discriminations.....	31
3.3. Vidéo sur le handicap.....	33
3.4. Animation coup de boost.....	35
3.5. Publications sur les réseaux sociaux et articles.....	35
4. VOLET CAMPAGNE.....	45
B. COLLABORATIONS INTERNES ET EXTERNES.....	57
C. COORDINATION DU SERVICE DIVERSITÉ.....	58
D. PLAN D’ACTION 2023.....	59

Introduction

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

- Informer, sensibiliser et former les délégués syndicaux, permanents, militants et publics extérieurs. Les informer de l'existence de la législation anti-discriminations et les sensibiliser aux richesses de la diversité ;
- Créer des outils pédagogiques, des méthodes d'animation diversifiées, ludiques et accessibles, des brochures d'information et de sensibilisation, ... ;
- Accompagner les délégués en entreprise en matière de gestion de la diversité, en collaboration avec les centrales professionnelles, et recevoir les affiliés dans le service de 1^{ère} ligne.

En 2022, nous estimons que c'était la première année depuis le covid où nous avons pu fonctionner sans entrave, tout en bénéficiant des atouts générés par cette pandémie tels que les réunions et formations à distance ou en hybride.

Nous avons eu une année très chargée entre l'organisation de 2 journées de formations transrégionales - une en mai et une en novembre - et le suivi régulier des campagnes contre le racisme et les discriminations menées en entreprises. Une journée d'échange à mi-parcours a été organisée début décembre. Autant dire que ça a été une année prenante !

En mai, la journée transrégionale concernait les droits des travailleurs.euses LGBTQIA+ et nous y avons présenté notre toute nouvelle brochure en fin de journée.

Celle de novembre portait sur la gestion de la diversité convictionnelle en entreprise, couplée au racisme. Là encore, nous avons pu mettre à l'honneur la brochure réalisée en 2018. L'outil est particulièrement apprécié pour sa méthode et son exhaustivité.

À nouveau, en 2022, nous avons poursuivi la promotion de nos fiches diversité avec 2 demi-journées de formation à distance destinées aux délégués et permanents de l'interprofessionnel et du professionnel. Elles ont également été distribuées à de nombreuses reprises, lors de journées de formation/portes ouvertes (voir photo, CSC Luxembourg), notamment auprès des délégués du secteur Bâtiment industrie énergie, dans le cadre du jeu « Qui veut gagner des bonbons ? » clôturant la découverte de l'outil.



Cette année, nous avons également sorti sur les réseaux sociaux et en interne une vidéo contre les préjugés et les discriminations. Celle-ci a été très appréciée grâce à sa fraîcheur, son rythme, ses acteurs incarnant la diversité et son message non-moralisateur.

A. ACTIVITÉ RÉALISÉES PAR LE SERVICE DIVERSITÉ EN 2022

1. VOLET FORMATIONS

Cette année, nos formations se sont tenues tantôt en présentiel, tantôt à distance.

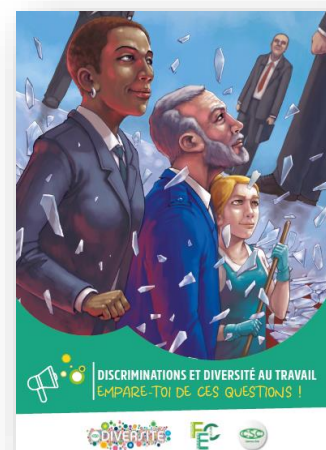
Les évaluations de nos formations restent très positives. En effet, les questions de diversité et de lutte contre les discriminations suscitent de plus en plus l'intérêt des personnes que nous voulons toucher et former.

FORMATIONS MAJEURES ORGANISÉES EN 2022

1.1. Animation sur l'outil des fiches Diversité

Suite à la création de notre outil sous forme de fiches « Diversité & Discriminations au travail : emparez-vous de ces questions ! »¹, nous avons continué à en faire la promotion et à 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 couleurs, 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 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.

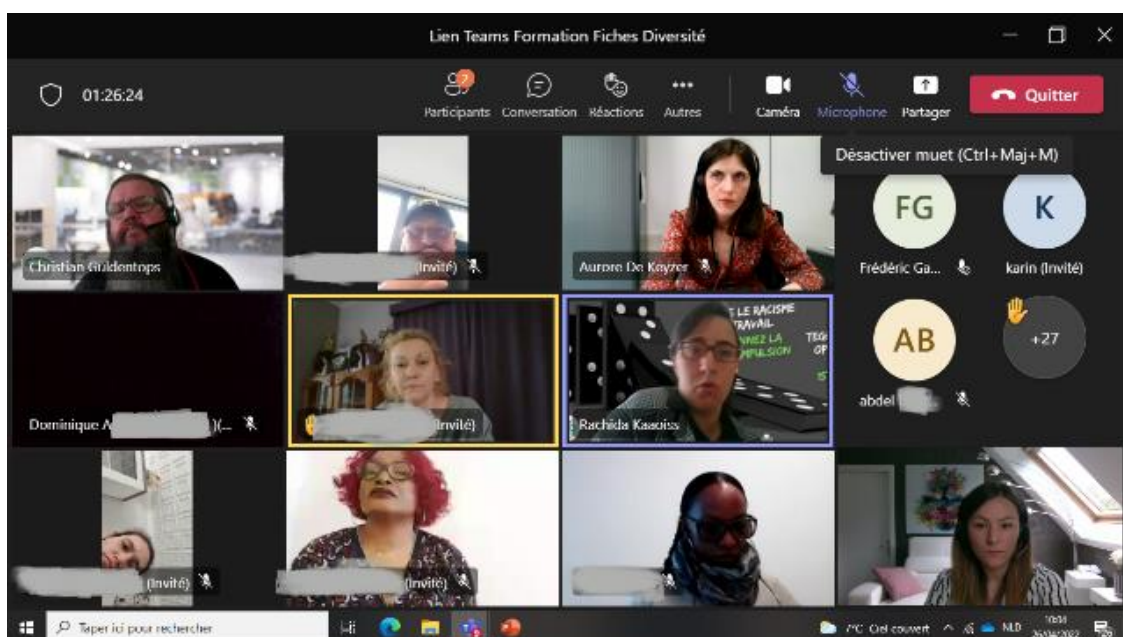
¹ https://fecasbl.be/wp-content/uploads/FICHES_Gestion-diversite-et-discriminations.pdf

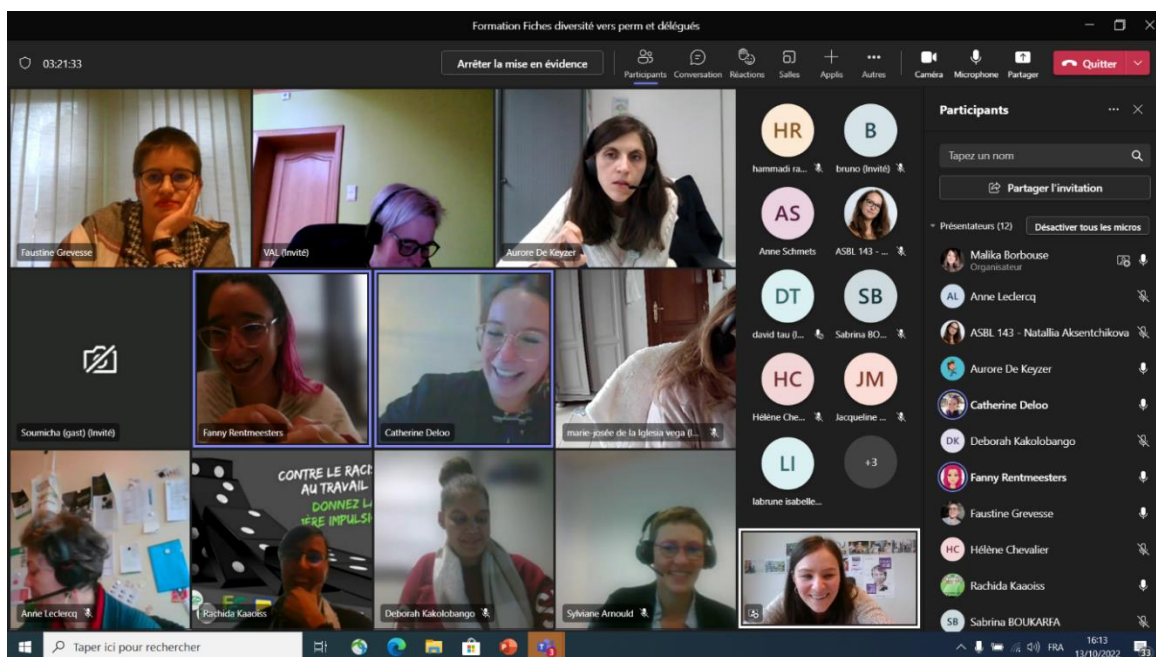


« Très dynamique et participatif. Top et super décontracté surtout avec un grand groupe. Me suis bien formé et éclaté :-) » « Superbe idée d'envoyer ces fiches pour la formation » « Intéressante et dynamique » « Agréable et ludique » « Bonnes animatrices » « Formation très complète et interactive, top ! » « J'ai apprécié l'interactivité et la bonne ambiance » « 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 » « Fiches très agréable 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 »

À nouveau, nous avons arrêté 2 dates pour donner cette formation d'une demi-journée avec toute l'équipe en 2022 : le 26 avril et le 13 octobre.

Nous comptons poursuivre ces formations en **2024** mais cette fois, en proposant une journée complète, en présentiel. En 2023, nous devront mettre cette formation en stand-by en raison des élections sociales. En effet, les délégués ne pourront pas être libérés syndicalement comme d'habitude.





Ces fiches restent notre cheval de bataille étant donné qu'elles tendent à rendre les délégués autonomes et proactifs sur ces thématiques.

1.2. Formation transrégionale sur les droits des travailleurs LGBTQIA+

Dans le cadre de notre formation transrégionale annuelle, nous avons décidé de mettre le focus sur les droits des travailleurs LGBTQIA+. Les participants étaient au nombre de 80 et semblaient très intéressés par la thématique, chacun avec sa propre sensibilité.

Plusieurs intervenants de qualité sont venus éclairer nos militants, délégués et permanents sur les différentes significations/nuances à connaître et comprendre lorsqu'il est question des personnes LGBTQIA+. Notamment Clint Delmée de la MAC Maison Arc-en-Ciel, venue nous bousculer, souvent avec humour et une approche bien construite.

Paul-Emmanuel Henri, ancien délégué dans la communication, est venu nous détailler les étapes par lesquelles son équipe syndicale a mis en place une campagne de sensibilisation, suite à des discriminations homophobes dans son secteur.

La plateforme LGBT@work est venue se présenter et nous avons clôturé la journée en distribuant en primeur notre nouvelle brochure à destination des délégués, qui a été très appréciée.





formation
"droit des
personnes
LGBTQIA+
dans le monde du
travail"

Une journée d'échange et de réflexion sur ce thème dans le but de mieux pouvoir aborder des questions en tant que délégué syndical.

LE 17 MAI 2022 DE 9 H 00 À 16 H 00

RUE PLETINCKX 19, 1000 BRUXELLES





Programme

9H30

ACCUEIL ET INTRODUCTION DE
LA JOURNÉE PAR MALIKA
BORBOUSE RESPONSABLE
DIVERSITÉ CSC

9H45

QUE SIGNIFIE LGBTQIA+ ? QUELLE
RÉALITÉ, QUELLES
DISCRIMINATIONS ? SÉANCE
QUESTIONS-RÉPONSES
AVEC CLINT DELMÉE (MAC)

11H15

DISCRIMINATION DANS LE MONDE
DU TRAVAIL, TRANSPHOBIE.
CAVARIA

11H45

PRÉSENTATION DE LA PLATEFORME
LGBT@WORK

12H00

REPAS

13H00

"QUE PEUT ON FAIRE EN TANT QUE
DÉLÉGUÉ ?

TÉMOIGNAGES INSPIRANTS

15H00

PRÉSENTATION DE LA BROCHURE

15H30

FIN DE LA JOURNÉE ET DRINK



1.3. Formation transrégionale sur la gestion de la diversité convictionnelle et le racisme

Déjà début 2018, nous avons réalisé une journée de formation sur cette thématique, en vue notamment de présenter notre brochure sortie cette année-là.

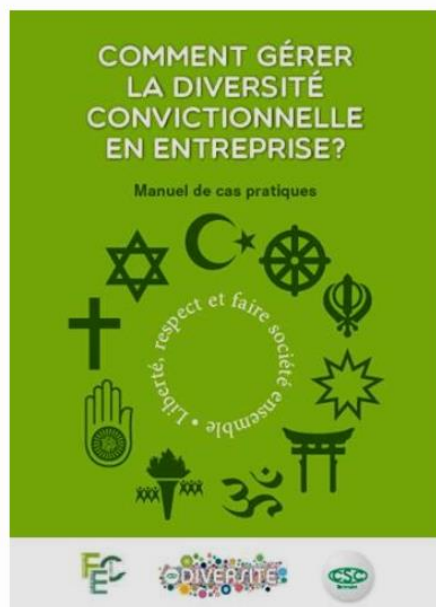
Ici, nous avons décidé de remettre à l'honneur cette brochure car nous tenons à ne pas créer des outils pour qu'ils soient oubliés dans des cartons. Il est essentiel de régulièrement en refaire la promotion, les expliquer, et donner envie de s'y plonger pour faire bouger les choses.

Le 17 novembre, à Bouge, nous avons accueilli pas moins de 85 personnes ! Les échanges ont été très intéressants et les délégués semblaient particulièrement intéressés par la thématique. Quant aux intervenants, tous ont pu amener un regard sincère, éclairant et pertinent sur cette thématique touchant aux questions sensibles.



DIVERSITÉ CONVICTIENNELLE AU TRAVAIL & RACISME

JEUDI 17 NOVEMBRE 2022
CENTRE DE FORMATION CSC
CHAUSSÉE DE LOUVAIN, 510 À BOUGE



- 9h Accueil café
- 9h30 Introduction par Patricia BIARD, directrice de la FEC
- 9h40 Unia : gestion des pratiques et signes religieux sur le lieu du travail
- 10h40 CIIB : cas de discriminations dans le monde du travail
- 11h10 Pause-café
- 11h25 Questions-réponses
- 12h Lunch
- 13h Brochure "Comment gérer la diversité en entreprise ?"
- 13h30 Questions-réponses
- 14h Témoignages de cas pratiques
- 15h15 Conclusions par Malika BORBOUSE, coordinatrice Diversité

INSCRIPTIONS

- DEMANDE TA LIBÉRATION
SYNDICALE À TA CENTRALE

- REMPLIS ENSUITE CE LIEN
FORMS OU QR CODE:
[HTTPS://FORMS.OFFICE.COM/R
/XFT4PWPSL](https://forms.office.com/r/XFT4PWPSL)



1.4. Rencontre intermédiaire sur le racisme

En vue de préparer la journée du 21 mars 2023 avec les délégués engagés dans la campagne « Donnez la 1^{ère} impulsion », nous avons organisé une journée de rencontre intermédiaire le 9 décembre.

Ça a été l'occasion de les former/outiller en matinée avec l'intervention d'experts internes et externes (Service entreprise de la CSC, Unia, Bepax). L'après-midi, nous leur avons donné l'opportunité de faire le point sur l'état d'avancement de leurs initiatives. C'était le moment idéal pour s'inspirer mutuellement.

Nous avons également pu coconstruire la journée du 21 mars : le lieu souhaité, les activités organisées, la manière de féliciter les délégations et de leur donner la parole, choix des intervenants, etc. Ils ont notamment émis le souhait que du théâtre-action se glisse tout au long de la journée.

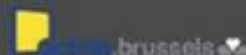
Cette rencontre a été très enrichissante, dynamique et inspirante pour la suite.





9 DÉCEMBRE 2022 - CSC DE BOUGE RENCONTRE INTERMÉDIAIRE DES DÉLÉGUÉS

- 9H ACCUEIL CAFÉ
- 9H30 RECADRAGE CONTEXTUEL
- 10H30 DIVERSITÉ-ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE PISTES D'ACTIONS
- 11H PAUSE
- 11H15 MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE ET ACTIONS POSITIVES
- 11H45 TOPO DE LA MATINÉE ET DES CONCEPTS
- 12H POST-IT AVEC VOS IDÉES D'ACTIONS CONCRÈTES
- 12H30 SANDWICHS
- 13H30 PASSAGE PAR 4 ATELIERS -30 MIN CHACUN-
- COMMUNICATION
 - PLAN D'ACTION
 - REVENDICATIONS
 - ACTION 21 MARS
- 15H45 CONCLUSIONS



ENSEMBLE DES FORMATIONS PAR TABLEAUX

1.5. Animations en Cellules de reconversion

Date	Entreprise	Ville	Participants
19/01/2022	Collective âge, préjugés, discrimination MEGAWORLD	Tournai	6
15/03/2022	AMG société grossiste	Verviers	6
09/05/2022	GSK	Wavre	9
TOTAL			21

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
18/01/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes LLN	9
27/01/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes LLN	12
11/02/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche aux personnes en parcours citoyen du CIEP Hainaut-Centre	CIEP Mons	9
19/02/2022	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation à la citoyenneté	MOC Verviers	12
25/02/2022	Formation discriminations à l'embauche et au travail FLE	CIEP Namur	9
25/02/2022	Animation sur les discrimination à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	CIEP Mons	11
02/03/2022	Animation sur les discriminations au travail pour les participants en parcours pour l'obtention de la nationalité	Carrefour des cultures asbl Namur	15
05/03/2022	Animation sur les discrimination à l'embauche vers des personnes sans papiers	MOC Mons	7

07/03/2022	Animation sur les discrimination à l'embauche vers des personnes suivant le parcours citoyen au CIEP Hainaut-Centre	CIEP Mons	6
15/03/2022	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	ASBL F41 Liège	8
18/03/2022	Animation sur les discrimination à l'embauche vers des jeunes membres du cercle étudiants africains de l'UMons	UMons	14
24/03/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche aux personnes en parcours citoyen du CIEP Hainaut-Centre	CIEP Mons	8
11/04/2022	Animation sur les luttes contre la discrimination avec les jeunes de RESO ASBL	Framerie	10
23/04/2022	Journée portes ouvertes à la CSC Luxembourg, tenue d'un stand diversité (ouvert tant sur les militants que le tout-venant externe à l'organisation)	CSC Arlon	120
26/04/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes LLN	8
28/04/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	AID Tubize	7
02/05/2022	Formation discriminations à l'embauche et au travail FLE	CIEP Namur	12
12/05/2022	Animation sur les discriminations dans le monde du travail auprès des élèves de promotion sociale	Mons	14
24/05/2022	Animation sur les discriminations à l'encontre des personnes migrantes, contre le racisme, auprès de spectateurs d'un ciné-débat	Mons Plaza	18
25/05/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche vers un groupe d'aides-soignantes	Collectifs Femmes LLN	21
02/06/2022	Animation pour le CIEP Namur vers un public de FLE	CIEP Namur	7
14/06/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes LLN	6

27/06/2022	Animation diversité sur les discriminations à l'embauche	CIEP, Mons	11
12/07/2022	Animation discriminations à l'embauche auprès de jeunes en formation chez Reso asbl	Jemappes	13
10/08/2022	Animation sur les préjugés et les discriminations à l'embauche avec les jeunes du projet Coup de Boost	Mons	8
23/08/2022	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	ASBL F41 Liège	7
29/09/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche aux personnes en parcours citoyen du CIEP Hainaut-Centre	CIEP Mons	11
04/10/2022	Animation discriminations à l'embauche pour le public ILI (Initiative Locale d'Intégration)	CSC Tournai	8
07/10/2022	Salon Métiers en tout genre – à destination de jeunes en dernière année du secondaire – sensibilisation aux discriminations au travail via un jeu de rôle + vidéo diversité	Organisé par la Province de Namur, à la Mado	80
18/10/2022	Animation sur les préjugés et les discriminations à l'embauche avec les élèves de Prom soc	Mons	9
21/10/2022	Animation table ronde pour le MOC Tournai sur le racisme structurel dans l'emploi (cailloux)	CSC Arlon	6
15/11/2022	Animation Réso Tournai pour groupe FLE (Français langue étrangère)	CSC Tournai	6
21/11/2022	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	ASBL F41 Liège	9
23/11/2022	Animation sur les discriminations au travail pour les participants de la formation en citoyenneté	ASBL Eva Liège	11
30/11/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes LLN	21
5/12/2022	Animation discrimination à l'embauche	Reso asbl Mons	6
15/12/2022	Animation sur les discriminations à l'embauche	Collectifs Femmes LLN	6

15/12/2022	Animation CIEP Tournai racisme structurel dans l'emploi	CSC Tournai	5
15/12/2022	Présentation de la cellule diversité et de la plateforme 2103 à l'échevine à l'égalité des chances et à son département	Charleroi	5
TOTAL			565

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
20/02/2022	Présentation des fiches diversité et campagne 21.03 contre le racisme en entreprise chez Alimentation et services	Mons	15
07/03/2022	Présentation des fiches diversité et campagne 21.03 contre le racisme en entreprise chez Alimentation et services	Mons	21
23/03/2022	Animation sur les discriminations à l'encontre du public ukrainien aux délégués du comité Transcom de Mons	Mons	13
29/03/2022	Présentation des fiches diversité aux juges sociaux à la CSC Arlon	Arlon	8
05/04/2022	Utilisation des fiches diversité et lutte contre l'homophobie avec des délégués d'Alimentation et services	Mons	4
26/04/2022	Animation des fiches diversité à distance vers les délégués et permanents intéressés	Teams	37
27/04/2022	Animation sur les discriminations à l'encontre des personnes migrantes, comité migrants CSC	La Louvière	4
05/05/2022	Animation sur les discriminations les plus présentes dans le marché de l'emploi avec la CSC Senior de Ans	Alleur	12
09/05/2022	Présentation des fiches diversité et campagne 21.03 contre le racisme en entreprise, lutte pour les droits des LGBT avec des délégués de METEA	Mons	14
13/06/2022	Présentation des missions du service diversité au comité TEC service public	Charleroi	15

16/06/2022	Présentation d'un outil sur l'extrême droite à la Formation des Formateurs de la FEC en vue de la formation Tronc commun des délégués	Bouge	22
30/06/2022	Présentation de l'animation pour les NEETS dans le cadre de Coup de Boost aux accompagnateurs/formateurs régionaux	Bouge	7
08/09/2022	Animation sur les discriminations les plus présentes sur le marché de l'emploi avec le comité de secteur de Waremme-Hannut	Collège Saint-Louis, École fondamentale, Waremme	10
15/09/2022	Animation sur les stéréotypes et préjugés – Comité régional intersectoriel TRANSCOM	CSC de Bouge	11
30/09/2022	Animation des fiches diversité auprès des responsables de la formation des agents chômage	CSC de Bouge	7
13/10/2022	Animation des fiches diversité à distance vers les délégués et permanents intéressés	Teams	29
18/10/2022	Animation sur les discriminations les plus présentes dans le marché de l'emploi avec la CSC Senior d'Herstal	CSC Herstal	11
25/10/2022	Présentation valise des migrants auprès des délégués d'Alimentation et services	Seneffe	5
15/11/2022	Animation sur les fiches diversité – Comité régional intersectoriel TRANSCOM	CSC de Bouge	8
06/12/2022	Animation sur les discriminations les plus présentes sur le marché de l'emploi avec la CSC Senior de Vottem	Salle paroissiale, Vottem	11
12/12/2022	Présentation des outils diversité et de la campagne 2103 au comité provincial de la CNE	Charleroi	25
TOTAL			281

1.7. Comités de secteurs professionnels

Date	Contenu de l'intervention et public animé	Lieu	Nbre de participants
28/03/2022	Présentation campagne racisme et réalités de terrain sur cette thématique avec le comité sectoriel Alimentation & Services du Luxembourg	CSC Libramont	16

03/05/2022	Présentation de la campagne diversité et rappel du rôle du service diversité en Comité de secteur alimentaire	CSC alimentation et services	25
10/05/2022	Formation sur les critères de discrimination sur base du handicap et de l'état de santé	Commerce non alimentaire CNE	17
08/12/2022	Formation sur les fiches diversité pour les délégués BIE	Houffalize Vayamundo	23
TOTAL			81

Accompagnement des délégués

Centrale CSC	Lieu	Date	Objet	Nbre de participants
CNE	Attert	25/01/2022	Présentation campagne racisme à la résidence des Ardennes et au CPPT	11
METEA	Aubange	14/02/2022	Présentation campagne racisme pour une délégation Metea Arlon – TRICO Belgium	6
Alimentation et services	Liège	14/02/2022	Prépa de la venue de la caravane diversité pour Edel	4
Alimentation et service	Seneffe	20/02/2022	Animation fiches pour Alysse Food	5
CNE	Namur	01/03/2022	Présentation campagne racisme en entreprise	9
BIE	Moustier	09/03/2022	Présentation campagne racisme en entreprise	5
CNE	Attert	28/03/2022	Campagne diversité et racisme à la résidence des Ardennes - délégation	9
Batiment Industrie Energie	Verviers	20/04/2022	Réunion et proposition d'un plan d'action de lutte contre le racisme chez Essity	4
BIE	Fernelmont	16/05/2022	Réunion et proposition d'un plan d'action de lutte contre le racisme	3
BIE	Fernelmont	30/05/2022	Dans cadre campagne : animation fiches diversité – premier déploiement	4

			campagne – précision plan d'action	
CNE	Namur	14/06/2022	Dans cadre campagne : animation fiches diversité	15
CNE	Attert	24/06/2022	Accompagnement de la délégation CPPT de la Résidence des Ardennes pour défendre la campagne contre les discriminations et le racisme auprès de la direction (suivi)	8
CNE	Namur	05/08/2022	Dans cadre campagne : discussion sur un plan d'action	3
BIE	Moustier	18/08/2022	Mise en place d'un plan d'action pour la campagne diversité	3
Bâtiment Industrie Energie	Charleroi	05/09/2022	Réunion sur la difficulté de mobilité des personnes à mobilité réduite chez ENTRA	7
Alimentation et services (EDEL)	Liège	06/09/2022	Mise en place d'un plan d'action pour la campagne diversité	2
Délégation CSC	Charleroi	12/09/2022	Participation à la DS de la CSC pour présenter les outils diversité	7
Alimentation et services (AVIETA)	Liège	14/09/2022	Mise en place d'un plan d'action pour la campagne diversité	5
CNE	Bouge	03/10/2022	Accompagnement d'un délégué ALDI vers l'introduction d'une mention anti discrimination dans le Règlement de travail	2
BIE	Charleroi	06/10/2022	Contact avec ENTRA sur la campagne entreprise sans racisme	4
Alimentation et services	Seneffe	25/10/2022	Réflexion sur la lutte contre le racisme et le sexisme	5
Alimentation et services	Attert (Luxembourg)	07/12/2022	Résidence des Ardennes délégation – présentation finale de la campagne à la direction	8

Toutes centrales confondues	Bouge	09/12/2022	Rencontre intermédiaire avec tous les délégués engagés dans la campagne contre le racisme (dominos)	47
TOTAL				

1.8. Formation Diversité 4-5 jours

Date	Contenu de la journée	Lieu	Nbre de participants
13/01/2022	J1 Namur: Introduction : comprendre la discrimination et d'où elle vient. Législation anti-discrimination	CSC Bouge	6
27/01/2022	J2 Namur: mise en situation de cas de discrimination – comment réagir, comment analyser ; intérêt de la diversité en entreprise.	CSC Bouge	6
15/03/2022	J3 : Rejoignent Tronc commun Namur	CSC Bouge	6
24/05/2022	J4 : Rejoignent Tronc commun Namur	CSC Bouge	6
17/10/2022	Journée d'introduction à la discrimination (présentation des 19 critères + comment recueillir des preuves)	CSC Liège	22
21/10/2022	Focus sur les critères de discrimination sur base du handicap et état de santé + exercice de communication sur comment réagir face à des propos racistes	CSC Liège	20
17/11/2022	(J5 pour Namur) Journée de formation transrégionale sur la diversité convictionnelle au travail et le racisme (délégués Wallonie + Bruxelles)	CSC Bouge	87
18/11/2022	Focus sur les discriminations sur base du sexe/genre et exercice pour mettre en place une CTT 104 en entreprise	CSC Liège	21

1.9. Intervention ou participation à des formation/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
Participation	Formation sur les droits des travailleurs migrants (CSC Migrants)	17/01/2022	Par teams
Participation & Intervention	Journée des permanents "Pourquoi l'extrême droite n'aime pas les syndicats?" et lecture de notre carte blanche/communiqué de presse	03/02/2022	Bouge
Participation	Journées ETUI Atelier gestion de groupe (coordinatrice)	15 au 17/02/2022	Bruxelles
Participation & Intervention	Marche contre le racisme à Liège avec différents organismes partenaires et prise de parole sur le podium	20/03/2022	Liège
participation & intervention	Prise de parole à la journée organisée par la Maison arc-en-ciel sur les initiatives du service diversité en matière de défense des droits des travailleurs.euses LGBTQIA+	22/04/2022	Bouge
Participation	Formation « Dans la merde ! On te croit ! » des groupe spécifiques	05/05/2022	Bouge
Participation & Intervention	Deuxième conférence pour l'emploi (personnes hors UE) – Groupe de réflexion sur les actions positives	14/06/2022 15/06/2022	Bruxelles
Participation & Intervention	Conseil général CSC sur l'extrême droite et présentation de la campagne contre le racisme par TIBI de Charleroi	21/06/2022	Schaerbeek
Participation	Précarité et emploi sous l'angle du genre (CSC Femmes)	25/08/2022 26/08/2022	CSC Bouge
Intervention	Présentation des campagnes contre le racisme aux permanents francophones + néerlandophones d'Alimentation & Services	19/09/2022	CSC Malignes
Intervention	Intervention à la formation Intermouvement CIEP des nouveaux travailleurs du MOC pour la journée consacrée aux 3 systèmes de domination	14/11/2022	CIEP Namur

Participation	« De la chute du PCI à la montée du néofascisme » de l'association culturelle Joseph Jacquemotte	17/11/2022	Charleroi
Participation	Colloque CAI – lutte contre le racisme	30/11/2022	La Marlagne, Wépion
Participation	Journée de formation sur les droits sociaux des travailleurs migrants	07/12/2022	Espace Coworking Namur

2. VOLET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DISCRIMINATIONS

Signalements/plaintes discriminations ou prises de renseignements

Centrale CSC	Lieu	Date	Critère concerné Détails sur la prise en charge et les personnes concernées
CSC SP	Rochefort	06/01/22	Origine – langue Non reconduction d'un CDD avec motif « ne s'est pas intégré dans l'équipe ». Sans suite car dossier trop faible, après avis UNIA.
CNE	Liège	10/01/2022	Convictions syndicales Lorsqu'un employeur doit renouveler une série de contrats (débloquement de subsides), Madame, déléguée syndicale, est la seule à se voir proposer un CDD de 3 mois. Madame prend contact avec un avocat et l'employeur a dû payer plus d'un an de rémunération car Madame était protégée en tant que déléguée.
CNE	Visé	14/02/2022	Sexe et état de santé Dans une lettre, son employeur reproche à Madame d'avoir été trop souvent malade et d'avoir pris tous les congés parentaux possibles (maternité, allaitement, parental). Il l'a licencié ensuite en invoquant d'autres éléments (qui eux sont, justifiables). Sans suite
Alimentation et service	Liège	02/03/2022	Langue Une offre d'emploi où on indique qu'on recherche un aide-cuisine dans un restaurant indien qui a une connaissance moyenne de l'indien car le cuisinier principal ne parle que indien. Traitement du différent avec l'ASBL CRIPEL
CNE	Mons	28/03/2022	Harcèlement sexiste, discrimination sur base du genre : plainte introduite au centre de l'égalité des chances, procédure de rulling et courrier à l'employeur
CSC SP	Fosses-la-Ville	29/03/2022	Origine, couleur de peau Discrimination à l'embauche ressentie par affilié.

			Pas de preuve – il s’agit d’un signalement vers le FOREM : procédures claires pour l’engagement. Classé sans suite par centrale.
CSC Intérim	Liège	15/04/2022	<p>État de santé, handicap, caractéristiques physiques ou génétiques</p> <p>Suite d’un dossier de l’année dernière où une agence intérim avait remis 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.</p> <p>Le cas avait été transmis à la Commission des bons offices qui avait demandé des explication. Les explications fournies par l’agence n’ont pas été satisfaisantes et le dossier a été transmis à l’Inspection du Travail.</p>
Services publics	Luxembourg	28/04/2022	<p>Origine, âge</p> <p>Suivi d’un dossier de discrimination origine et âge. L’affiliée femme de ménage a été mutée dans une école plus loin alors qu’elle est en fin de carrière, sans voiture, et cela pour favoriser deux amies de la directrice, non racisées, plus jeunes et avec véhicule.</p>
BIE	La Louvière	25/05/2022	<p>Origine, prétendue race</p> <p>Discrimination sur base de l’origine ou de la prétendue race, signalement Unia.</p>
CSC Enseignement	Anhée	02/06/2022	<p>Orientation sexuelle</p> <p>Affilié se sent lâché par la CSC, et dit qu’il s’agit d’un discrimination sur base de l’orientation sexuelle.</p> <p>Renvoi vers la médiation et la secrétaire fédérale. Abandon ensuite par affilié, passé à autre chose.</p>
Services publics	Liège	15/06/2022	<p>Couleur de peau, nationalité</p> <p>Dans un hôpital, une travailleuse a été traitée plusieurs fois de « sale arabe » par une de ses collègues et a subi du harcèlement. Prise de contact avec la déléguée syndicale. Rappel à l’ordre de l’employeur vis-à-vis de la collègue mais</p>

			pas de preuves suffisantes pour aller plus loin.
Transcom	Mouscron	28/06/2022	<p>Conviction syndicale</p> <p>Cette ancienne affiliée a réalisé des démarches syndicales pour se faire rembourser ou récupérer de nombreuses heures supplémentaires prestées. L'employeur refusait de ce fait qu'elle accède comme convenu dans son parcours à un nouveau poste. Courrier envoyé à l'employeur par recommandé, co-signé par les directeurs d'Unia. Rencontre avec l'employeur mais la dame ne s'est pas réaffiliée et les collaborateurs d'Unia sont allés sans la CSC au RDV avec l'employeur car le service juridique ne pourrait rien faire de plus.</p>
Services publics	Mons	28/06/2022	Discrimination sur base de l'origine ou de la prétendue race, signalement Unia et réponse question chômage
CNE	Oreye	30/06/2022	<p>Sexe</p> <p>Les travailleurs ont accès à un entretien annuel, ce qui peut déboucher sur une augmentation salariale. Sauf que pour avoir accès à cet entretien, il ne faut pas un taux d'absentéisme supérieur à 6 mois. Or, le congé de maternité/écartement empêche systématiquement les femmes enceintes de pouvoir y prétendre, ce qui constitue une discrimination indirecte car les femmes seront toujours moins bien payées que les hommes. Dossier est discuté par le syndicat auprès de l'employeur (éventuelle intervention de l'IEFH)</p>
CNE	Ans	01/07/2022	<p>Âge</p> <p>Dans une concession automobile, un vendeur de 56 ans a été le seul à avoir toujours été placé en chômage temporaire (pas de turn-over) contrairement à ses collègues plus jeunes qui ont repris le travail plus tôt. Maintenant, le travailleur est licencié. Dossier sans suite car manque de preuve.</p>

CSC Transcom	Grâce Hollogne	04/07/2022	Convictions syndicales Un travailleur de l'aéroport fait l'objet de pression très intense de la part de son employeur dans l'exercice de son mandat syndical. Celui-ci fait tout pour qu'il démissionne (refuse de lui donner les clés, lettres d'avertissements complètement disproportionnées). Manifestation de soutien en sa faveur à la CSC + soutien du permanent.
CNE	La Louvière	29/07/2022	Discrimination sur base de l'état de santé, procédure de rulling
Alimentation et service	La Louvière	29/07/2022	Discrimination sur base de l'origine ou de la prétendue race, dossier trop vieux pour intervenir, signalement à Unia
CNE	Pontillas	03/08/2022	Sexe Licenciement juste avant annonce de la grossesse. Mais trajet de PMA connu de l'employeur. Dossier à la centrale pour compléments preuves.
CNE	Brabant wallon	05/08/2022	Discrimination sur base de l'origine origine ou de la prétendue race. Contact employeur avec centrale. La personne discriminante à été déplacée suite à une concertation et la victime reste en poste.
BIE	Liège	24/08/2022	Orientation sexuelle Monsieur a fait l'objet d'harcèlement de la part de ses collègues et de son supérieur sur un chantier. Propos homophobes : « pd, tarlouze » (intérim 1 semaine). Le dossier est malheureusement resté sans suite par manque de preuve.
CNE	Dinant	29/08/2022	Couleur de peau, nationalité Propos racistes de type « retourne dans ton pays » « tu viens nous envahir » « il n'y a pas assez de travail pour nous, alors rentre chez toi ». L'affiliée n'a plus donné suite.
CNE	Andenne	02/09/2022	État de santé L'employeur a fait pression sur Madame pour qu'elle signe une rupture de commun accord car elle était trop malade à son goût (depuis 1 mois) + refusait de lui payer le salaire garanti car c'était beaucoup d'argent pour une ASBL. La travailleuse a

			refusé de signer et a perçu son salaire garanti.
CNE	Eghezée	07/09/2022	Conviction politique - maladie Il s'agit d'un renvoi d'Unia vers CSC Pas sous contrat de travail mais mandat politique. + discrimination à l'embauche pour handicap et genre auprès du même parti politique. Classé sans suite.
CNE	Huy	19/09/2022	Âge Dans un home, l'employeur refuse systématiquement à une travailleuse senior d'augmenter son temp de travail alors qu'il l'a proposé spontanément à toutes les nouvelles recrues (toutes jeunes). Dossier prise en charge par la permanente car Madame est devenue déléguée syndicale.
Services publics	Luxembourg	21/09/2022	Caractéristique physique, génétique Une femme postule pour devenir gardienne de prison et le médecin du travail qui doit attester qu'elle est apte fait de nombreuses réflexions désobligeantes sur son poids en prétextant qu'il ne pourra pas attester de sa capacité à prétendre au poste. Pas de preuves, la centrale est consciente et Unia aussi. Un signalement a été rendu mais contact gardé avec l'affiliée, qui continue à tenter d'obtenir des preuves que ce médecin discrimine d'autres personnes. Avons contacté l'ordre des médecins.
CNE	Brabant wallon	05/10/2022	Discrimination sur base de l'origine ou de la prétendue race. Pas de retour de la personne.
BIE	Liège	06/10/2022	Âge Un travailleur de 59 ans a été refusé à un poste senior car il était trop vieux (on lui préférait des travailleurs de 45 ou 50 ans). Dossier sans suite par manque de preuve (tout s'est fait oralement)
CNE	Mons	28/10/2022	Orientation sexuelle

			Discrimination sur l'orientation sexuelle, plainte, témoignage pris pour licenciement déraisonnable, signalement Unia
CNE	Liège	07/11/2022	<p>Sexe</p> <p>Une travailleuse informe son employeur qu'elle est enceinte et lui remet un certificat médical. Un mois plus tard, elle est licencié par son employeur qui invoque soudainement qu'elle ne convient plus à la fonction (alors qu'il l'avait démarché). Le dossier est transmis à la CNE qui réclame à l'employeur 6 mois de rémunération car Madame était sous protection.</p>
CSC SP	Houyet	16/11/2022	<p>Convictions politiques</p> <p>Deuxième signalement pour même motif. Information transmise à la centrale pour compléter le dossier.</p>
CNE	Liège	28/11/2022	<p>Handicap</p> <p>Dans un cabinet de notaire, une travailleuse a fait un accident au travail, ce qui a découlé sur un coma de plusieurs mois. Elle a dû réapprendre à parler et maintenant, elle s'exprime bien. Sauf que l'employeur l'a harcelée au travail et malgré les deux avis positifs de la médecine du travail, il estime qu'elle n'était pas en état de reprendre le travail et l'a licencié. Dossier transmis à la centrale pour licenciement manifestement déraisonnable.</p>
Alimentation et services	Wépion	29/11/2022	<p>Sexe</p> <p>Une travailleuse passe des essais comme cuisinière qu'elle réussit. Lorsqu'on lui propose un CDI, elle annonce qu'elle est enceinte. Son employeur lui propose alors un CDD puis plus rien du tout. Il lui explique par sms qu'il la reprendra quand sa grossesse sera finie. Dossier transmis à la centrale.</p>

En 2022, nous en avons reçu **31 signalements de discriminations**.

Nous ne tenons pas compte des nombreux cas de prises de contacts qui sont des faits de *harcèlement* et donc transmis à la centrale professionnelle concernée, ni

les prises de contacts pour « discriminations » où nous découvrons qu'il n'en est pas question au regard de la loi.

Quoi qu'il en soit, notre service se fait de plus en plus connaître et c'est là la preuve que nos campagnes portent leurs fruits !

La majorité des signalements concerne **l'origine**, suivi du **genre** (sexe) et nous avons de nombreux cas de **double discrimination** : deux, voire trois critères.

Origine : 10

Genre : 6

Etat de santé : 4

Âge : 4

Conviction syndicale : 3

Orientation sexuelle : 3

Handicap : 2

Caractéristiques physiques/génétiques : 2

Langue : 2

Convictions politiques : 2

3. VOILET OUTILS & PUBLICATIONS

3.1. Brochure sur les droits des travailleurs LGBTQIA+

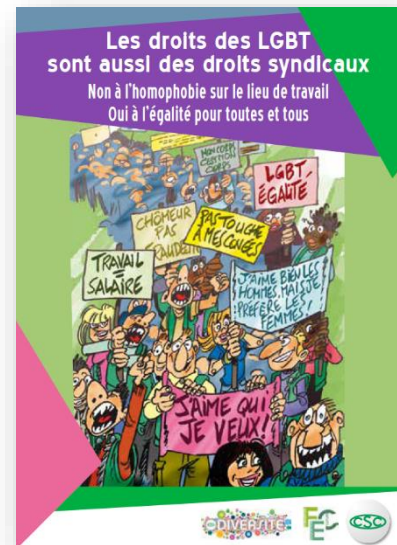
Le service Diversité a déjà sorti une brochure sur les droits des travailleurs LGBT à destination des délégués en 2016. L'objectif était de leur communiquer le cadre légal donné et de proposer des pistes concrètes pour qu'ils puissent agir depuis l'organe de concertation dans le(s)quel(s) ils siègent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

Nous sommes conscients que les discriminations envers la communauté LGBT n'apparaissent 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, « iels » apparaissent comme étant des cas isolés, rares, pour lesquels il ne « paraît pas » nécessaire de dégager d'énergie pour les défendre.

En parallèle, 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.

C'est pourquoi nous avons créé une brochure intéressante et plus dynamique. À l'intérieur, nous avons notamment réalisé un focus sur des victoires à la CSC mais aussi dans d'autres pays européens: Hollande, Angleterre, Allemagne.

Elle a été présentée, fraîchement imprimée, lors de la journée transrégionale du 17 mai 2022, date hautement symbolique pour défendre les droits des travailleurs LGBT@work. Un an après, nous avons épuisé notre stock de 1000 impressions et devons en réimprimer pour les distribuer à la Gay Pride de mai 2023.



3.2. Vidéo sur les discriminations

Cette vidéo nous a été inspirée par celle réalisée par un organisme italien qui œuvre au quotidien en faveur de la solidarité : « CEFA Onlus ». Nous avons obtenu leur accord écrit pour reproduire le concept et avons adapté les synopsis aux réalités professionnelles.

Nous avons voulu y symboliser les « petits stéréotypes anodins » qui laissent place ensuite aux préjugés pleins d'affects, pour atterrir sur des discriminations illégales. Parfois, ces travailleuses et travailleurs ciblés ont le sentiment d'être humiliés quotidiennement, car il leur est demandé tacitement de subir *dignement* ces « petites blagues pas bien méchantes ».

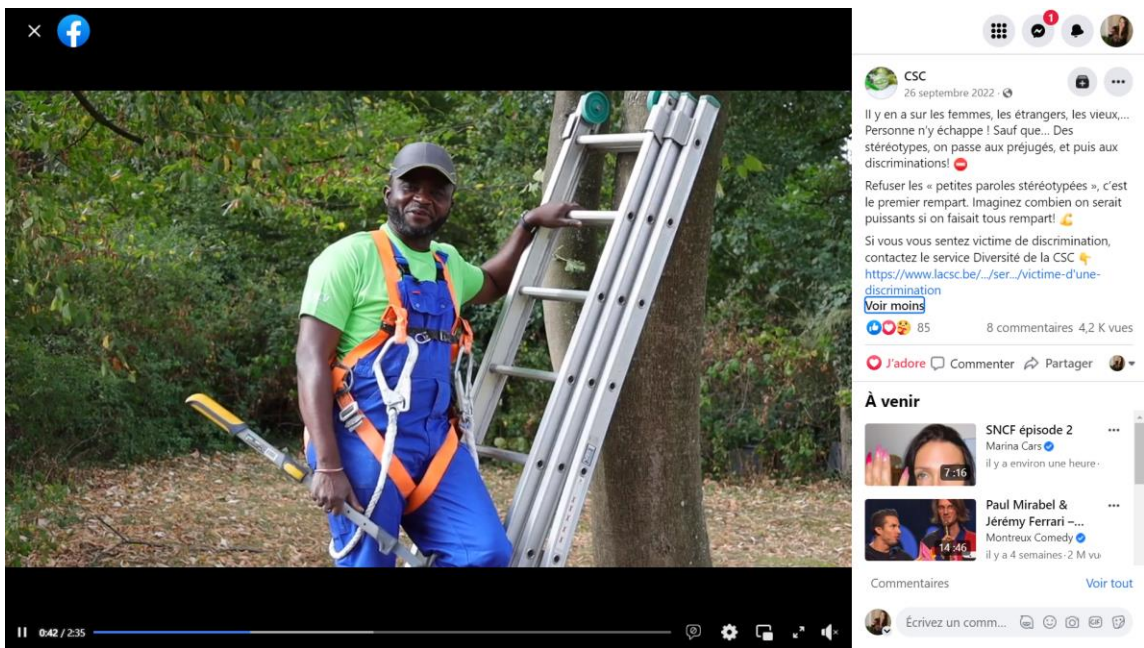
Mais comment sensibiliser à cette escalade oppressante, sans se contenter de rappeler des évidences qui ne font rien avancer, à savoir que « discriminer, c'est mal » ? Comment marquer les esprits sur un sujet aussi sensible sans devenir trop « lisses », ni se transformer en éléphant dans un magasin de porcelaine ? En bref, trouver un concept à la fois non-moralisateur et humoristique, mais qui fout une claque, était-ce possible ? Oui !

Après avoir reçu l'autorisation de CEFA Onlus pour s'inspirer de cette idée innovante et audacieuse, nous nous sommes mis en quête d'acteurs dynamiques et expressifs. Au total, c'est pas moins de 11 comédiens d'un jour qui se sont prêtés à l'exercice ! Des collègues, des délégués, des amis. Chacun.e ayant déjà expérimenté de près ou de loin les stéréotypes, préjugés et/ou discriminations. Et la technique choisie ici, c'est précisément d'ouvrir le bal en *se faisant passer* pour des éléphants dans un magasin de porcelaine. Excepté que ce ne sont pas les oppresseurs qui jouent les éléphants, mais bien les opprimés eux-mêmes, face caméra !

Face aux préjugés, nous nous taisons. Face à la bêtise humaine, nous nous faisons petits. On estime qu'il vaut mieux ne rien dire, plutôt que de se mettre ses collègues à dos, plutôt que de jeter un malaise pendant le repas de midi, plutôt que de contrer l'éternel « *de toute façon, aujourd'hui on ne peut plus rien dire ! Avant au moins on pouvait rire de tout !* » Sauf que blaguer c'est tout un art, alors que discriminer est un fléau qui ne devrait faire rire personne. Par notre inaction, nous ne réalisons pas qu'implicitement, c'est comme si nous cautionnons ces propos, ces idées et ces valeurs. Et en donnant l'impression que nous validons, nous contribuons à faire le lit des discriminations.

La conclusion de cette vidéo, c'est donc d'encourager à parler, à réagir, à prendre conscience que lutter contre les discriminations est une responsabilité collective et partagée. Ce n'est pas aux victimes de tout porter : à la fois le poids des agressions et également la responsabilité de changer les mentalités. Car ces mots, ces phrases font mal. Et bien loin de réclamer de la pitié, les acteurs nous rappellent que ce qu'ils veulent, c'est ni plus ni moins les mêmes chances que tout le monde, travailler et se sentir bien au boulot, ne pas avoir à subir ces blagues et remarques humiliantes. D'autant plus que la cible des préjugés et des discriminations n'est pas immuable. Elle est susceptible d'évoluer, de changer de bouc émissaire, de s'exacerber avec le temps si nous n'y prêtons pas attention. Aujourd'hui, certains profils sont visés, mais demain ça pourrait être d'autres, et un jour, ça pourrait être « toi ». C'est pourquoi défendre notre diversité avec ferveur, et nous montrer unis à l'intérieur de nos différences constitue un défi majeur mais précieux pour notre avenir. Car c'est ensemble qu'on y arrivera.

Elle a été vue plus de 4000 fois et a ainsi battu tous les records sur le Facebook de la CSC.



CSC
20 Oct, 22 12:53

Il y en a sur les femmes, les étrangers, les vieux, ... Personne n'y...

Reactions **288**

Comments **33**

Shares **59**

Reach **38,5K**

Link clicks **2,5K**

Nous avons donc décidé de ne pas en rester là car cette vidéo méritait d'être encore plus vue ! Moyennant un petit budget de 200€, nous avons décidé de la promouvoir et de la booster sur Facebook. Cela lui a apporté 38.500 vues et 59 partages.

https://www.youtube.com/watch?v=Mh_oVviWTq0

<https://fecasbl.be/discriminer-un-fleau-qui-ne-devrait-faire-rire-personne/>

3.3. Vidéo sur le handicap

<https://www.facebook.com/ACVCSCBXL/videos/1199419464260738>

De Dienst Diversiteit van het ACV stelt voor /
Le service Diversité de la CSC présente

Handicap en werk: twee onverenigbare begrippen?
Handicap et travail: deux concepts incompatibles?

Acv-Csc Brussel/Bruxelles
14 décembre 2022

Handicap et travail: deux concepts inconciliables? Handicap ... Voir plus

[FR]
Pour une politique d'inclusion des personnes porteuses de handicap dans le monde du travail !
Parce que personne n'est à l'abri d'un accident ou d'une maladie ...
Il est opportun de mettre en place une politique d'inclusion des personnes handicapées dans votre entreprise.
Vous souhaitez réagir de manière proactive, mais vous ne savez pas comment agir dans votre entreprise sur la thématique du handicap?
Contactez votre permanent.e diversité de votre région!
Voir moins

16 2 794

J'aime Commenter Partager

Commentaires Voir tout

Écrivez un commentaire...

Nous avons réalisé une vidéo pour sensibiliser au fait qu'il est tout à fait possible d'inclure des personnes porteuses d'un handicap au sein d'une équipe et d'en ressortir tous gagnants.

Bien souvent, lorsqu'on pense aux travailleurs.euses portant un handicap, on pense Entreprise de Travail Adapté (ETA), comme si c'était leur seule possibilité pour trouver une place sur le marché de l'emploi. Or de nombreux employés/ouvriers avec handicap travaillent actuellement dans des secteurs qui ne sont pas spécifiquement pensés pour leur handicap. Il suffit d'adapter le post avec l'aide des organismes compétents, parfois simplement tenir compte de leur différence suffit et l'inclusion se fait spontanément.

Dany est réassortisseur de fruits et légumes chez Carrefour au Auderghem. 3 travailleurs sur 280 y sont porteur d'une « différence » comme l'évoque le directeur de ce Carrefour, et la diversité est importante pour la direction. Il décrit Dany comme une personne constamment de bonne humeur, professionnelle et cela se répercute positivement tant sur la clientèle que sur ses collègues.

Cette vidéo était également l'occasion de rappeler que le service diversité existe, et qu'il a produit des fiches détaillant tous les trucs et ficelles pour contrer les discriminations envers les personnes porteuses d'un handicap, mais aussi les étapes/voies par lesquelles il est possible d'encourager à leur engagement.

Malika BORBOUSSE ♦ Responsable de la Cellule Diversité FEC-CSC

Une vidéo légère et percutante sur les discriminations au travail



Des stéréotypes, il y en a sur les femmes, les étranger·ères, les vieux et les vieilles... Personne n'y échappe ! Cependant, des « *petits stéréotypes anodins* », on peut vite passer aux préjugés pleins d'affects et ensuite aux discriminations illégales ! Discriminer, c'est traiter différemment une personne ou un groupe de personnes, sans pouvoir le justifier de manière raisonnable et objectivable. Parfois, ces travailleurs et travailleuses ciblé·es ont le sentiment d'être harcelé·es et humilié·es chaque jour, car ils et elles doivent subir *dignement* ces « *petites blagues pas bien méchantes* ».

- *Tang est un cuisinier asiatique et il se présente en affirmant, sourire aux lèvres, qu'il est occupé à cuisiner du chien, du chat et du pangolin ! Car le Covid, disons-le, c'est un peu sa responsabilité.*

- *Hannane, vendeuse de vêtements, est voilée et ça dérange, par contre Emilie n'a pas eu d'autre choix que de porter des foulards pour cacher son crâne lorsqu'elle se battait contre un cancer.*

Utiliser l'humour pour interpeller

Comment sensibiliser à cette escalade oppressante sans se contenter de rappeler vainement des évidences telles que « *c'est mal de discriminer* » ? Comment marquer les esprits sur un sujet aussi sensible sans être trop lisse ni se transformer en éléphant dans un magasin de porcelaine ?

En bref, trouver un concept à la fois non-moralisateur et humoristique, mais

qui fout une claque, est-ce possible ? Oui ! Le Service Diversité de la FEC-CSC s'est inspiré de l'idée innovante et audacieuse réalisée par le CEFA Onlus, un organisme italien qui œuvre au quotidien en faveur de la solidarité. Après avoir reçu leur autorisation, la Cellule de lutte contre les discriminations a imaginé des scénarios adaptés au domaine du travail et s'est mise en quête d'acteur·rices dynamiques et expressif·ves. Au total, pas moins de 11 « comédien·nes d'un jour » se sont prêté·es à l'exercice ! Des collègues, des délégué·es, des ami·es... Chacun·e ayant déjà expérimenté de près ou de loin les stéréotypes, les préjugés et/ou les discriminations. La technique choisie est précisément d'ouvrir le bal en se faisant passer pour des éléphants dans un magasin de porcelaine. Toutefois, ce ne sont pas les oppresseur·euses qui jouent les éléphants, mais bien les oppressé·es eux-mêmes, face caméra !

À mesure que les situations s'enchaînent, les réactions des spectateur·rices sont de plus en plus dubitatives car cela semble trop gros, trop fort. On peut en sourire, parfois en rire, mais au bout d'un moment on se sent offusqué·e et interpellé·e. C'est précisément l'objectif recherché.

Enfin, coup de théâtre. Les personnages de la vidéo rient à pleins poumons des idioties qu'ils et elles viennent de lâcher et d'incarner, pour mieux les dénoncer en vérité... Car bien sûr, dans la seconde partie, ils reviennent au sérieux et rappellent combien la Belgique est riche de ses multitudes de différences et de sa diversité de langues, d'origines, de couleurs, de croyances et d'histoires de vie.

- *Dominique travaille dans l'informatique, mais à plus de 50 ans, il est considéré comme le papy de l'équipe.*
- *Christelle est de très petite taille, et dans ce monde de grands, au beau milieu d'un hangar de stockage, elle aimerait être à la hauteur, mais...*
- *Doris est en surpoids et elle est candidate pour un poste, mais face au recruteur et entourée de paquets de biscuits, c'est la bouche pleine qu'elle se déclare « affamée de travail ».*
- *Thomas est homosexuel, et visiblement seules les portes des salons de coiffure et de la mode seraient susceptibles de s'ouvrir pour son profil. Il se questionne donc sur son avenir professionnel.*

Que faire face aux préjugés ?

Face aux préjugés, nous nous taisons. Face à la bêtise humaine, nous nous faisons petit·es. Il vaut mieux ne rien dire, plutôt que de se mettre ses collègues à dos, plutôt que de jeter un malaise pendant le repas de midi, plutôt que de contrer l'éternel « *de toute façon, aujourd'hui on ne peut plus rien dire ! Avant au moins on pouvait rire de tout !* ». Peut-être, mais blaguer est tout un art, alors que discriminer est un fléau qui ne devrait faire rire personne. Par notre inaction, nous ne réalisons pas que tacitement, nous cautionnons ces propos, ces idées et ces valeurs. Nous donnons l'impression que nous

Si vous vous sentez discriminé·e au travail ou dans la recherche d'un emploi, contactez le Service Diversité de la FEC-CSC :

diversite@acv-csc.be

ou « signalez » votre discrimination, même sans preuve :

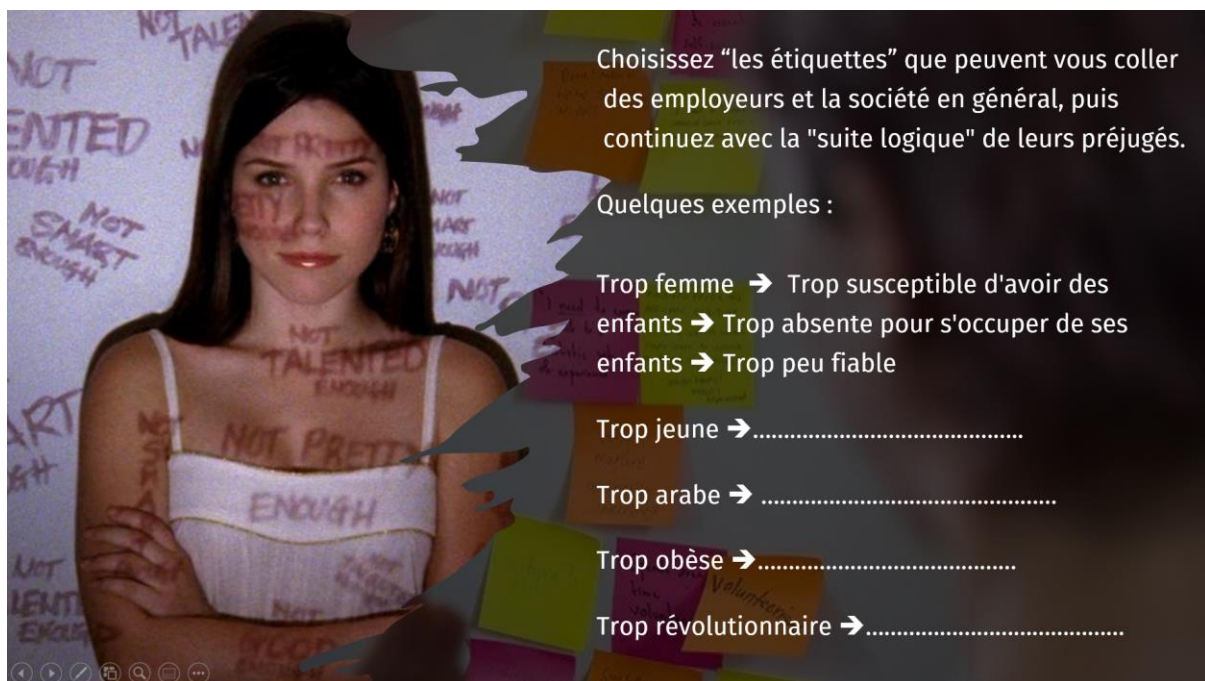
www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/victime-d-une-discrimination

3.4. Animation coup de Boost

Les animations vers les NEETS reprennent depuis fin 2022 et il a donc fallu se pencher sur une approche spécifique à ce public jeune, éloigné des formations et de l'emploi, afin qu'il reprenne confiance et écarte tout phénomène d'auto sabotage.

La demande était notamment d'aider les personnalités qualifiées d'autistes/asperger qu'il était possible de trouver sa voie, et pas uniquement dans le domaine informatique.

La méthode des cailloux rouges pour repérer/énumérer les discriminations et les cailloux verts pour repérer/énumérer les solutions intelligentes ou législatives pour contrer ces discriminations permettent de clarifier les concepts.



3.5. Publications sur les réseaux sociaux et articles

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.

CONTRE LE RACISME AU TRAVAIL DONNEZ LA 1ÈRE IMPULSION!



Menez une action concrète et audacieuse contre le racisme!





CSC
17 mai 2022

L'homophobie et la transphobie constituent une atteinte au droit et à la dignité des travailleurs et des travailleuses. Malgré une législation protectrice, des discriminations sont encore le lot des LGBT+ sur leur lieu de travail.

Plus d'infos sur <https://lascsc.co/LGBT>

31 likes, 15 shares

J'aime Commenter Partager

Écrivez un commentaire...



CSC
17 mai 2022

L'homophobie et la transphobie constituent une atteinte au droit et à la dignité des travailleurs et des travailleuses. Malgré une législation protectrice, des discriminations sont encore le lot des LGBT+ sur leur lieu de travail.

Plus d'infos sur <https://lascsc.co/LGBT>

21 likes, 3 shares

J'aime Commenter Partager

Écrivez un commentaire...

fecasbl.be/les-droits-des-personnes-lgbtqia-au-travail/

Accueil A propos Formations Ressources Liens utiles Contact

Les droits des personnes LGBTQIA+ au travail

LGBTQIA+ : ces lettres parlent simplement de toutes les personnes dont l'orientation sexuelle ne correspond pas à l'hétérosexualité.

Malgré l'existence d'une législation anti-discrimination protégeant notamment les personnes LGBTQIA+, on déplore encore des propos et comportements discriminants qui excluent cette partie de la population, et cela se manifeste également dans le domaine du travail.

JACQUES BISECTEUR

<https://fecasbl.be/les-droits-des-personnes-lgbtqia-au-travail/>

COMMUNIQUE DE PRESSE / CARTE BLANCHE MAI 2022



Extrême-droite : NON MERCI ! Ne nous trompons pas d'ennemi

Le résultat des élections en France nous a rappelé que quand Paris s'enrhume, Bruxelles éternue. Adage confirmé par le débat entre le président des libéraux francophones et le président de l'extrême droite flamande. Après ce buzz, les partis francophones belges se sont remis autour de la table pour réécrire la charte du cordon sanitaire. Mais cette charte est-elle suffisante pour contrer l'extrême droite en Belgique francophones ? Ne serait-ce pas passer à côté de l'existence d'un problème sociétal de plus grande ampleur.

Il faut, selon nous, être en mesure d'écouter ce que certain-e-s citoyen-ne-s tenté-e-s par un vote d'extrême droit ont à dire. En effet, le potentiel électorat d'extrême-droite ne se compose pas que de fachistes aux crânes rasés et tatoués de croix gammées. Il est au contraire constitué de citoyen-ne-s ordinaires, victimes des politiques anti-sociales de ces dernières années... Si jadis, leur confiance était accordée aux partis de gauche qui se faisaient fort de les défendre, aujourd'hui, ces citoyen-ne-s se sentent trahi-e-s et abandonné-e-s. car les partis politiques progressistes ont trop souvent accepté la mise en œuvre de politique néolibérales aux conséquences désastreuses pour de nombreux-se-s citoyen-ne-s et ce dès le début des années'80.

Voici ce que ces citoyen-ne-s désabusé-e-s nous rapportent : « Alors maintenant qui va défendre les plus précaires et avec quelles mesures drastiques ? Il y a urgence à faire bouger les choses en élisant des décideurs-euses politiques qui n'ont pas froid aux yeux ! **Pourquoi ne pas « donner un coup de pied dans la fourmilière » en votant extrême-droite ?** Après tout, peut-être qu'en cessant d'accueillir tous ces étrangers et en renvoyant les criminels d'origine étrangère, tous nos problèmes économiques et sociaux se résoudre-ont ?! »

En parallèle, d'aucuns prétendent de plus en plus qu'il faudrait lutter « contre toutes les extrêmes ». Or, **seuls les partis d'extrême-droite sont nationalistes, racistes, homophobes, patriarcaux tout en prônant une économie néolibérale.** C'est donc bien eux et leurs idées contre lesquels nous devons élever des remparts fermes. Ne nous trompons pas de cible ! Pour lutter efficacement contre l'extrême-droite, nous devons continuer et intensifier nos combats contre toutes les exploitations et les injustices qui se vivent au quotidien, aussi petites soient-elles. La priorité doit aller vers les populations les plus précarisées, quelque que soit leur origine, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.

Lutter contre l'extrême droite, c'est par conséquent lutter contre le néolibéralisme et le capitalisme sauvage.

A l'occasion de ce 8 mai, journée de commémoration de la victoire contre le nazisme et le fascisme, les Travailleurs-euses Sans Emploi CSC, Les Jeunes CSC, les Migrants CSC, Les Femmes CSC, les CSC seniors et la Cellule diversité de la CSC exigent que la question de la précarité et des injustices sociales soit remis au centre de tous les débats concernant l'extrême-droite. **Diaboliser aveuglément ces électeurs-rices ne fera que renforcer leur adhésion à des thèses extrêmes. avec des conséquences qui pourraient être désastreuses aux élections de 2024, en Belgique cette fois ! C'est en renforçant les liens entre citoyen-ne-s grâce à l'éducation permanente ET par des politiques ambitieuses et solidaires que nous lutterons durablement contre les idées d'extrême-droite et les partis qui les propagent.**

Contact : Khadija Khourcha – 0473/49.59.03 - Khadija.Khourcha@acv-csc.be



Discriminations sur base de l'état de santé: une exacerbation virale



Si le Covid-19 a un impact sanitaire et économique, il a également des conséquences en matière de discriminations sur base de l'état de santé et du handicap sur le lieu de travail. Une journée de formation conjointe entre la CSC et la FGTB a évoqué cette question. Ce dossier en reprend quelques points saillants.

Depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020 et la campagne de vaccination qui a débuté en janvier 2021, des tensions sont apparues entre les mesures visant à préserver la santé publique et celles visant à respecter les droits humains. Dans le cadre du travail, de nombreuses questions ont émergé, comme celle de savoir si l'employeur peut traiter différemment les travailleurs vaccinés et non vaccinés. Des questions légitimes qui renvoient à celles des risques de discrimination sur base de l'état de santé.

Chez Unia (anciennement Centre interfédéral pour l'égalité des chances), depuis février 2020, environ un quart de l'ensemble des signalements sont liés au Covid. S'ils concernent tous les domaines couverts par la législation anti-discrimination, les discriminations sur base de l'état de santé étaient déjà en 2019 dans le top 3 des discriminations les plus fréquentes sur le lieu de travail. «Depuis 2020, ces

chiffres explosent» constate Malika Borbouse, responsable du service Diversité de la CSC. Le service a reçu de nombreux signalements: refus d'entretien d'embauche pour cause de non vaccination, licenciement du fait que le travailleur était en quarantaine et ne pouvait pas répondre positivement à l'injonction de l'employeur de revenir travailler... «Ce type de situation, inconcevable il y a quelques années, est devenu pratique courante avec la crise du Covid».

Le poids du handicap

Les témoignages de délégués participant à la formation pointent les comportements de certains employeurs: tentative d'imposer un CST «*maison*» avant qu'il ne soit obligatoire à Bruxelles, reproches adressés aux travailleurs restés à la maison pour garder leurs enfants du fait de la fermeture des écoles, etc. Contacté par «*L'Info*», Luca Baldan, responsable national CSC bâtiment – industrie

& énergie, évoque également une discrimination spécifique au secteur des Entreprises de travail adapté (ETA). «*Vu la diversité des activités du secteur, certaines entreprises, actives dans la fabrication de masques, d'alcool hydroalcoolique, etc. ont été considérées comme essentielles lors du premier confinement. Dans ce contexte, certains employeurs ont fait du 'shopping' en choisissant de faire revenir, pour des questions de productivité et de rentabilité, les travailleurs les moins porteurs de handicap. La discrimination sur base de l'état de santé est plus sensible dans les ETA bruxelloises qu'en Wallonie du fait d'un pourcentage obligatoire de 20% de personnes lourdement handicapées.*»

Clients indéclicats

Le comportement de certains clients a également été pointé: «*J'ai une collègue qui prestait depuis plusieurs années chez une cliente, témoigne cette déléguée Alimenta-*

tion et service dans le secteur des titres-services. Au moment de la reprise, suite au premier confinement, sa cliente lui a demandé si elle comptait se faire vacciner. Elle ne savait pas encore si elle allait le faire. Du jour au lendemain, sa cliente lui a dit qu'elle ne souhaitait pas continuer avec elle si elle ne se faisait pas vacciner. Elle a perdu des heures dans son contrat. Ce n'est malheureusement pas un cas isolé».

Tensions entre collègues

Si nombre de témoignages pointent la grande solidarité qui existe entre les membres du personnel, des tensions apparaissent néanmoins entre collègues du fait des absences dues au Covid – maladie, quarantaine, épuisement... – et la surcharge de travail qu'elles génèrent pour les équipes en poste: stigmatisation, accusations vis-à-vis de personnes qui ont des dérogations à la vaccination ou au port du masque... Le virus et les mesures pour l'endiguer suscitent de la colère, de l'incompréhension, de la peur et parfois un sentiment d'injustice. Ce mix d'émotions, alimenté par les médias et les réseaux sociaux, est propice à l'augmentation des discriminations

Distinction ou discrimination?
Une distinction sera considérée comme une discrimination si elle répond aux critères suivants:

La situation est-elle en lien avec un critère protégé par la législation anti-discrimination? Parmi les critères protégés (âge, sexe, couleur de peau...) on trouve entre autres l'état de santé et le handicap.	OUI
Domaine pour lequel la loi anti-discrimination est d'application? L'emploi en fait partie.	OUI
Est-on face à un comportement interdit? Entre autres: discriminations, harcèlement, refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée...	OUI
Si distinctions, justification conforme à la loi? Distinction liée au handicap: l'employeur doit justifier qu'elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Distinction liée à l'état de santé: la justification est-elle objective et raisonnable?	NON
DISCRIMINATION <i>La législation prévoit néanmoins des exceptions sur base desquelles une distinction ne sera pas considérée comme discriminatoire.</i>	

basées sur l'état de santé. «Les discriminations entre vaccinés et non vaccinés commencent à apparaître» constate ce délégué des Mutualités chrétiennes. Il faut rappeler aux collègues que nous restons tous contaminables et des contamineurs potentiels». Lors de la première vaccination, des problèmes de délation ont été pointés par les délégations syndicales du secteur des ETA. «Nous avons collaboré, entre autres, avec la fédération patronale des ETA wallonnes pour définir des lignes de conduite afin d'empêcher ces discriminations et donner la chance aux travailleurs d'aller travailler quand ils en avaient besoin plutôt que de regarder s'ils étaient vaccinés ou pas» explique Luca Baldan.

Ruptures de secret médical

Cette situation crée des groupes très polarisés entre Pro et Anti (masque, vaccin, CST, vaccination obligatoire pour tous...). Les échanges contradictoires entre hésitants, vaccinés et antivaccin alimentent les conflits entre personnes et développent des microphobies dans certains groupes. «Cela ne participe pas au respect du secret médical et de l'in-

timité médico-sociale de chaque travailleur, explique le médecin du travail Marc Borguet. Les travailleurs, parfois sous la pression des employeurs, portent sur la place publique des informations qui, en temps ordinaire, restent couvertes par le secret médical.» La rupture du secret médical et le non-respect d'un certain nombre de principes qui figurent dans le code du bien-être au travail peuvent contribuer à renforcer la discrimination. «La question de la discrimination ne date pas du Covid, ajoute Lionel Decoster, conseiller en prévention des risques psycho-sociaux. Tout le guide du bien-être et le système dynamique de gestion des risques vaut toujours. Ce sont des outils qui marchent. Il faut les utiliser.»

Distinction ou discrimination?

Si, dans un premier temps, Unia a reçu beaucoup de sollicitations en matière de racisme envers la population asiatique lié au Covid, les questions de discrimination ont ensuite touché les questions de santé et de handicap. Pour les envisager objectivement, il faut jongler entre



Les aide-ménagères sont victimes de clients indiscrets sur leur statut vaccinal.



Dans quels cas des mesures distinguant vaccinés et non vaccinés dans l'emploi pourraient-elles être justifiées?



l'intérêt des mesures qui visent à préserver la santé publique, la santé des travailleurs et le respect des droits humains, comme la liberté de se faire vacciner, par exemple.

Unia a eu à traiter de nombreux cas pour déterminer, sur base de différents critères (voir tableau en p.7), si une mesure prise à l'égard d'un travailleur était de l'ordre de la distinction de traitement – c'est-à-dire une différence de traitement justifiable pour une ou plusieurs raisons objectives et nécessaires, qui est légale – ou de la discrimination, une différence de traitement injuste, injustifiable et non objectivable.

S'agissant de la discrimination du handicap, il est important de noter que la notion de handicap est envisagée de manière très large, ne se

limitant pas à celle reconnue par un organisme public: elle peut s'élargir à des personnes qui ont des difficultés dans la vie de tous les jours mais qui peuvent se révéler problématiques dans certaines situations. Par exemple, une personne ayant un autisme léger risque d'être mise en situation de handicap dans un environnement non adapté en matière de bruit. Toute personne reconnue comme étant en situation de handicap au regard de cette définition bénéficie d'un droit aux aménagements raisonnables.

Vax vs. NoVax

Le fait, par exemple d'introduire une distinction entre vaccinés et non vaccinés produit une distinction directe sur base de l'état de santé (présu-

mé) et des distinctions indirectes sur plusieurs critères protégés, comme le handicap. La vaccination pour tous peut être désavantageuse pour une partie de ce public qui ne pourrait pas se faire vacciner ou répondre à certaines mesures imposées. Sans entrer dans les détails, pour envisager si cette distinction peut être considérée comme discriminante, il s'agit d'envisager dans quels cas des mesures distinguant vaccinés et non vaccinés pourraient être justifiées (voir tableau ci-dessus). Mentionnons par ailleurs qu'à partir du moment où, par exemple, la vaccination obligatoire serait prévue dans une loi, elle ne serait plus considérée comme discriminatoire au sens légal du terme... mais cela ne veut pas dire qu'elle serait conforme à la constitution ou au droit international sensé être d'application en Belgique. Si ce n'est pas le cas, elle pourrait être remise en cause devant d'autres juridictions. Comme on le voit, juger du caractère discriminant d'une mesure est un exercice extrêmement complexe...

Discrimination ou pas? Exemples

- **Un employeur introduit une mesure de protection de la santé selon laquelle les personnes non vaccinées doivent prendre leur pause lunch dans une pièce séparée des personnes vaccinées. Est-ce autorisé?**

Parfois. Il s'agit d'une distinction directe, mais qui pourrait éventuellement être justifiée si elle passe le test de proportionnalité: y a-t-il un contexte spécifique qui exige son introduction? Existe-t-il des mesures alternatives permettant d'atteindre l'objectif? La mesure est-elle limitée dans le temps?

- **Un employé demande à ne pas devoir porter de masque au travail en raison d'une maladie de peau. Cela va à l'encontre des mesures de santé sur le lieu de travail. Un employeur doit-il accepter cette demande?**

À priori, oui. Il s'agit d'un aménagement raisonnable auquel le travailleur a droit, du fait de sa situation de handicap. L'employeur ne peut refuser, sauf s'il peut démontrer que l'aménagement est déraisonnable.

Source: Unia.



Vous pensez être victime de discriminations sur base de votre état de santé ou de votre handicap? Contactez la délégation syndicale de votre entreprise, les permanents du service Diversité de la CSC de votre région

www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/diversité
ou Unia www.unia.be/fr





LGBT+: les discriminations existent encore au travail



L'homophobie et la transphobie constituent une atteinte au droit et à la dignité des travailleurs et des travailleuses. Malgré une législation protectrice, des discriminations sont encore le lot des LGBT+ sur leur lieu de travail. Focus sur la situation des personnes transgenres. | David Morelli |

En démocratie, chacun devrait être libre de vivre sereinement son orientation sexuelle. Pourtant, de nombreuses personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes et asexuelles) doivent encore cacher leur préférence sexuelle ou leur identité de genre par peur des réactions négatives de leur famille et amis, ou des éventuelles conséquences préjudiciables sur leur lieu de travail.

S'agissant des personnes transgenres, par exemple, une étude de 2018¹ révèle que les discriminations au quotidien restent importantes. Si plus de 70% des répondants indiquent vivre toujours, ou presque, suivant leur identité de genre, la moitié des répondants pointent le travail parmi les obstacles principaux. «Il y a des discriminations très importantes à l'embauche, explique Max Nisol, membre fondateur de l'association Genres Pluriels. Nombre de situations proviennent du fait que beaucoup d'employeurs

ne sont pas bien informés. Ils rechignent de ce fait à engager des personnes transgenres, surtout des personnes qui se féminisent. Cela aboutit à une double discrimination: être trans et être considéré en tant que femme, avec les discriminations sexistes que cela peut supposer. Ces employeurs refusent l'engagement ou prétendent avoir trouvé quelqu'un d'autre.»*

L'impact du mégenrage

Mais les discriminations à l'encontre des LGBT+ ne s'arrêtent pas aux portes des bureaux et des usines. «L'homophobie au travail n'est pas assez prise au sérieux» constatait Patrick Charlier, directeur d'Unia, au vu du nombre record de dossiers ouverts dans son institution en 2019. Insultes ou «blagues» douteuses, refus d'avancement, déni de droits, exclusion des



LE MÉGENRAGE EST UNE DISCRIMINATION CONDAMNABLE PAR LE DROIT DU TRAVAIL.

circles de sociabilité et/ou des structures d'autorité et de pouvoir, refus d'aménagements raisonnables, pour les douches et les vestiaires, licenciements... Le mégenrage, c'est-à-dire le non-respect du genre de la personne

en utilisant le «il» alors qu'elle souhaite être «elle», ou inversement, constitue une des formes de discrimination qui touche les personnes trans*. «Le mégenrage est une discrimination condamnable par le droit du travail, explique Max Nisol. Le non-respect par l'employeur de l'identité de genre de la personne a un impact sur sa vie courante et accroît les risques de harcèlement et d'outing².» Le refus, par exemple, de modifier le prénom sans changer le genre sur la fiche de paie constitue une autre forme de discrimination à laquelle sont parfois confrontées les personnes trans*.



© Shutterstock

De nombreuses personnes LGBT+ sont victimes de discriminations au travail.

Solidarité ouvrière

Et si les collègues de travail font parfois partie du problème, ils peuvent également faire partie de la solution lorsqu'un, ou une, collègue est en difficulté pour cause de discrimination par l'employeur. «J'ai déjà reçu des collègues de travail qui venaient en entretien individuel pour savoir comment mieux accompagner un ou une collègue trans* qui rencontrait des difficultés au travail. Contrairement à l'étiquette transphobe qui lui est parfois donnée, c'est dans le monde ouvrier que j'ai vécu mes plus belles expériences...» conclut Max Nisol.

1. «Être une personne transgenre en Belgique, dix ans plus tard» - https://igvm-iefn.belgium.be/sites/default/files/118_-_etre_une_personne_transgenre_en_belgique

2. L'outing est le fait de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement ou contre sa volonté.

Exprimer ses limites

«Le harcèlement commence dès que la personne se sent mal par rapport à des propos, des remarques, explique Malika Borbouse, coordinatrice nationale du service Diversité de la CSC. Si, malgré les demandes, les personnes ne s'arrêtent pas et ne respectent pas les limites, on entre clairement dans du harcèlement. Mais tout le monde n'ose pas exprimer ses limites... Les personnes qui subissent ce genre d'humiliation hésitent à témoigner sur ce qu'elles ont vécu.»

Heureusement, le droit du travail belge, un des plus protecteurs pour les personnes LGBT+, permet, selon le membre fondateur de Genres Pluriels, «de s'appuyer sur [lui] concernant les discriminations transphobes. Il y a un encadrement et une structure extrêmement précis.»

Outiller les délégations syndicales

La première chose à faire pour une personne qui subit une discrimination ou un harcèlement sur base de son orientation sexuelle ou de genre, c'est de la signaler, au niveau de l'entreprise, à la personne de confiance ou au conseiller en prévention psycho-sociale. Les délégués syndicaux ont également un rôle d'écoute et de soutien à jouer, même si les tabous ou la méconnaissance du sujet leurs compliquent la tâche lorsqu'ils doivent

faire respecter les droits des travailleurs LGBT+ en entreprise. «Ils doivent être outillés pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations, pour combattre l'homophobie, la transphobie, l'hostilité, le rejet...» explique Malika. «La CSC défend tous les travailleurs et travailleuses».

Témoignages de victimes d'homophobie (extraits)

Antoine: «J'ai un caractère bien trempé, cela m'a protégé. Je réponds du tac au tac si on m'insulte. À l'école, j'ai eu des conflits. Mais cela touche toutes les minorités, les personnes de plus fortes corpulences, de différentes origines... Au travail, lors de mes premiers jobs étudiants, j'ai bossé en boucherie dans la même entreprise que mon papa. Ce qui me dérangeait davantage, c'étaient les remarques misogynes, car elles vous confrontent à votre propre sexualité. Je me tracassais plus par rapport à mon papa qui était dans la même entreprise. On s'inquiète plus par rapport à ses proches, même si le noyau familial l'accepte, nous n'avons pas envie qu'il soit pointé du doigt».



© Shutterstock

Nicolas (prénom d'emprunt) travaille dans le secteur automobile. En 2019, il croise avec son mari un collègue dans un commerce. L'ensemble du personnel est rapidement mis au courant de son orientation sexuelle. Il est victime d'insultes et est associé à un pédophile. Une partie de sa hiérarchie demande aux apprentis et aux stagiaires de ne pas travailler avec lui. «J'ai pris des antidépresseurs, mais la seule manière de m'évader est de faire du sport.» Le service psychosocial du secrétariat social de l'employeur a démontré que Nicolas est une victime. Au bout de cette procédure, le responsable du harcèlement a juste reçu un avertissement...

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez les versions intégrales de ces témoignages.





Plus d'infos?

Service Diversité de la FEC-CSC: www.csc-diversite.be – 02 246 32 16 – diversite@acv-csc.be

Plateforme LGBT@work: La plateforme LGBT milite activement pour les droits des personnes LGBT+ dans le domaine de l'emploi – www.lgbt-at-work.be



«On a vraiment besoin de témoignages de bonnes pratiques»

Max est un des membre fondateur de Genres Pluriels, une association qui tente de visibiliser et de lutter contre les discriminations qui touchent les personnes transgenres/aux genres fluides et intersexes, entre autres, au travail. Rencontre avec ce psychologue-formateur de 48 ans qui a vécu lui-même ce type de discriminations.

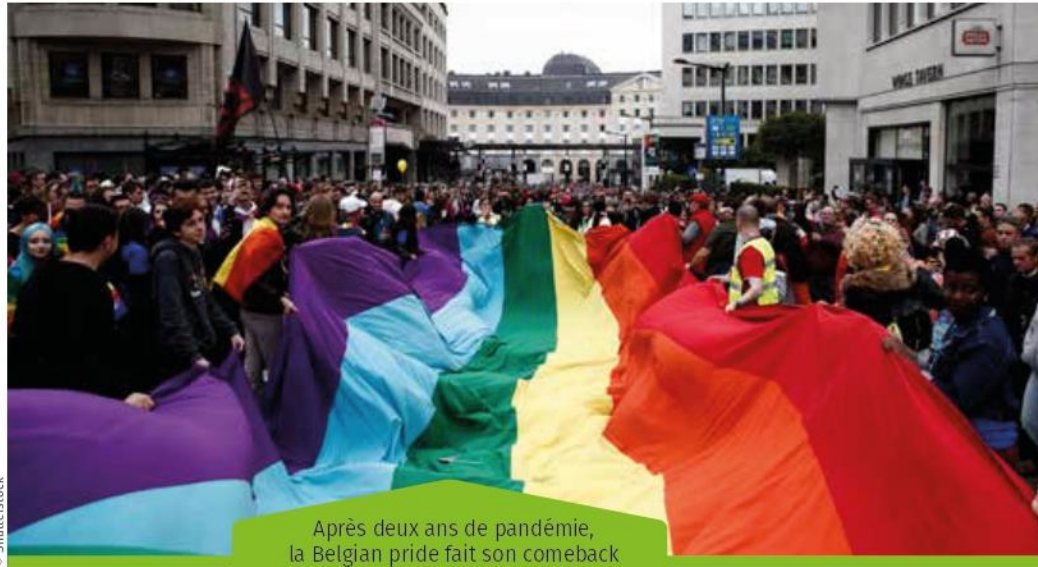
Propos recueillis par David Morelli

Quels services propose l'ASBL Genres Pluriels?

Genres Pluriels, ce sont six personnes salariées qui informent, visibilisent et soutiennent les personnes transgenres et intersexuées. Nous organisons des formations professionnelles, entre autres, autour de questions juridiques, d'emploi, de droits humains, de santé sexuelle... Nous proposons également un suivi individuel aux personnes trans* et à leur entourage au sens large: parents, amis, collègues...

Recevez-vous beaucoup de plaintes de personnes qui souffrent de leur transidentité au travail?

On en reçoit une dizaine par an. Mais c'est la pointe de l'iceberg car, comme pour les autres formes de discrimination, il y a un chiffre noir, c'est-à-dire toutes les discriminations qui n'ont pas fait l'objet d'une plainte parce que les personnes n'osent pas, ou ne savent pas, qu'elles peuvent porter plainte. Il faut qu'elles soient conscientes que leur situation est une discrimination, qu'elles ne minimisent pas ce qui leur arrive. Lorsque, dans le cadre d'une discrimination ou d'un coming out, les personnes abordent l'aspect professionnel, nous les ren-



Après deux ans de pandémie, la Belgian pride fait son comeback ce 21 mai à Bruxelles.

voyons systématiquement vers les syndicats.

Est-ce que les délégations syndicales sont bien informées sur les spécificités de ces discriminations?

Beaucoup de situations proviennent du fait que peu d'employeurs sont bien informés. Il y a une mission de médiation à réaliser pour prendre le pouls de leur niveau d'information, et c'est là qu'un partenariat avec un syndicat est important. Mais il y a néanmoins également du travail à faire en matière de formation dans les délégations syndicales: il y a parfois aussi des discriminations transphobes de la part des représentants syndicaux, par méconnaissance ou en ne prenant pas conscience de la possible discrimination.

Est-ce que l'environnement professionnel est globalement respectueux des choix des personnes trans*?

Il faut, tant au niveau syndical qu'au niveau des employeurs, comprendre

comment faire en sorte pour que cela se passe bien. Car il faut faire des choses pour que cela se passe bien! Quand on ne fait rien, cela se passe souvent plutôt mal. On a besoin de témoignages de bonnes pratiques.

La situation s'améliore-t-elle avec le temps?

La situation s'améliore: elle était catastrophique, mais on avance, tout doucement. On aura atteint un étape importante quand les gens s'adresseront à une personne trans* en utilisant les bonnes terminologies et expressions, en utilisant son bon prénom... On a encore un tas d'étapes à franchir avant d'aboutir à la disparition du mégenrage ou encore, en entreprise, à la fin des refus d'aménagements raisonnables, pour les douches et les vestiaires.

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez la version complète de ce témoignage.



4. VOLET CAMPAGNE

Face au racisme dans les entreprises, « il faut oser réagir », comme le soulignait notre campagne de 2021. Ici, on est réellement passés à l'action !

En Wallonie, le 21 mars 2022, sous le slogan « Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion », les délégations syndicales CSC d'une quinzaine d'entreprises ou institutions se sont formellement engagées à mettre en œuvre une charte « Entreprise sans racisme », modulable en fonction de leurs propres réalités.

Pour marquer le coup à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, l'équipe Diversité, avec le soutien des permanents Migrants, a rendu visite en autocar à une bonne dizaine d'entre elles, à travers toute la Wallonie.

Sur place, l'accueil fut à chaque fois très chaleureux, y compris de la part de certaines directions qui ont également marqué leur adhésion en signant symboliquement la banderole « Donnez la 1ère impulsion ». C'était le cas chez Entranam (entreprise de travail adapté) à Fernelmont, chez Takeda (entreprise de biotechnologie) à Lessines, chez Twin Disc (fabricant de transmissions de puissances navale et industrielle) à Nivelles, chez Avieta (producteur de gaufres) à Villers-le-Bouillet ou encore, chez Edel (usine de café lyophilisé) à Grâce-Hollogne.

Au cours de la journée, des arrêts ont également été effectués chez Tibi (intercommunale de déchets) à Couillet ou Vandemoortele (fournisseur de produits alimentaires) à Seneffe où les représentants syndicaux ont également pu témoigner de leurs situations propres.

L'occasion d'évoquer avec eux les multiples formes que peut prendre le racisme en entreprise : « blagues » racistes, remarques blessantes, plafonds de verre ou planchers collants pour les personnes d'origine étrangère, répartition « ethnique » des carrières, des statuts et des salaires....

À Bruxelles, un « Tour de Bruxelles » inspiré du Tour de France, symbole de la persévérance face au défi que constitue la lutte contre le racisme, a été organisé.

La « caravane du tour », composée principalement de délégués d'entreprises ayant accepté de signer la « déclaration » (et non charte), a fait étape au Carrefour de Berchem-Sainte-Agathe, au dépôt de la STIB, à l'Agence Bruxelles Propreté ou encore, à l'administration de Saint-Gilles.

Arrivés au Parc du Cinquantenaire, certains participants ont enfourché leur vélo. Un délégué-référent de chaque entreprise portait un maillot vert, signé par ses collègues, qui sera rapporté dans leurs entreprises. Après deux nouvelles étapes, ils ont rejoint la CSC Bruxelles pour une prise de parole et la remise du maillot jaune, signé par l'ensemble des participants au projet, symbole de l'union de toutes et tous dans cette lutte de longue haleine contre le racisme.

Charte « Entreprise sans racisme »

L'entreprise s'engage à :

- Lutter contre le racisme sous toutes ses formes et expressions discriminatoires
- Face à des propos racistes exprimés par des travailleurs (même sous couvert d'humour), communiquer par écrit aux concernés que c'est intolérable et que si ça ne cesse pas, il y aura des conséquences préjudiciables. Des étapes disciplinaires sont déterminées par écrit pour signifier à l'ensemble du personnel la non-tolérance de l'entreprise face au racisme.
- Mener une réflexion sur la politique interne en matière d'engagement des personnes d'origine étrangère, analyse de l'existence potentielle d'un plafond de verre, etc.
- Réfléchir à la création d'une campagne de sensibilisation contre le racisme qui sera développée d'ici le 21 mars 2023.



Qui dit campagne, dit création de « goodies » pour fédérer autour d'un message rendu visible, apprécié et qui continue à interpeller et faire réfléchir les personnes qui posent leur regard dessus.

On a commencé avec ce sac en toile qui rencontre un véritable succès et part comme des petits pains, mais d'autres suivront, tels que des porte-clés tour de cou, des pins/badges, des vareuses, etc.

Nous avons par ailleurs bénéficié d'une large couverture presse, tant en interne qu'en externe.



https://www.tvcom.be/video/info/societe/la-csc-bw-reagit-face-au-racisme-dans-les-entreprises_30148_89.html

La CSC Bw réagit face au racisme dans les entreprises



© 21 mars 2022 15:47 | 📍 Nivelles



Takeda et la CSC signent pour éliminer les discriminations raciales à Lessines: «Nous sommes tous concernés»

À l'initiative du syndicat vert, l'entreprise basée à Lessines a accepté de mettre en place des actions concrètes pour lutter contre le racisme dans l'année à venir. La charte est également signée par le Setca et la FGTB.



<https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2022/03/21/entreprise-sans-racisme-des-entreprises-en-wallonie-sengagent-contre-la-discrimination-raciale-IQ2SMSLFLBCAJMDBYN6D3LZXKY/>

Libre ECO

rt-up Décideurs & chroniqueurs Placements & marchés Mes finances Immobilier

"Entreprise sans racisme" : Des entreprises en Wallonie s'engagent contre la discrimination raciale

Pour marquer le coup d'envoi de cette campagne, une caravane CSC a sillonné la Wallonie et fait escale au sein de plusieurs entreprises participantes.

La Libre Eco avec Belga
Publié le 21-03-2022 à 17h57 - Mis à jour le 21-03-2022 à 18h07

<https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2022/03/21/entreprise-sans-racisme-des-entreprises-en-wallonie-sengagent-contre-la-discrimination-raciale-IQ2SMSLFLBCAJMDBYN6D3LZXKY/>



Selon le rapport annuel d'Unia, c'est dans le domaine du travail que l'on a observé le plus grand nombre de signalements pour discrimination raciale. ©Shutterstock

Une première impulsion contre le racisme au travail



Les 20 et 21 mars derniers, des actions régionales ont été menées pour dire non au racisme.

A l'occasion de la campagne « **Lève-toi contre le racisme !** » organisée par la plateforme 21/3, la CSC a participé, le 20 mars, à des rassemblements locaux pour protester contre le racisme et le racisme structurel. Les prises de paroles ont notamment abordé la question du racisme au travail.

Les actions en Wallonie

Ce 21 mars, en Wallonie, dans une quinzaine d'entreprises et institutions, les délégations syndicales CSC se sont formellement engagées à mettre en œuvre une charte « Entreprise sans racisme », modulable en fonction de leur réalité propre. Pour marquer le coup, l'équipe Diversité-Migrants a rendu visite en autocar à une dizaine d'entre elles, à travers toute la Wallonie.

Sur place, l'accueil fut à chaque fois très chaleureux, y compris de la part de certaines directions qui ont également marqué leur adhésion en signant symboliquement la banderole « **Donnez la 1ère impulsion** ». C'était le cas chez Entranam (entreprise de travail adapté) à Fernelmont, chez Takeda (entreprise de biotechnologie) à Lessines, chez Twin Disc (fabricant de de transmissions de puissances navale et industrielle) à Nivelles, chez Avieta (producteur de gaufres) à Villers-le-Bouillet ou encore, chez Edel (usine de café lyophilisé) à Grâce-Hollogne.

Au cours de la journée, des arrêts ont également été effectués chez Tibi (intercommunale de déchets) à Couillet ou Vandemoortele (fournisseur de produits alimentaires) à Senefte où les représentants syndicaux ont également pu témoigner de leurs situations propres. L'occasion d'évoquer avec eux les multiples formes que peut prendre le racisme en entreprise.

<https://www.lacsc.be/page-dactualites/2022/03/22/une-premiere-impulsion-contre-le-racisme-au-travail>

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.



Racisme au travail: des entreprises s'engagent

FEC Asbl
34 abonnés

S'abonner

2

Partager

Partager

Enregistrer

...

<https://www.youtube.com/watch?v=n98nxTltjll>



Racisme au travail: des entreprises s'engagent



Face au racisme dans les entreprises, « il faut oser réagir », comme le souligne le slogan de la campagne de la cellule Diversité de la FEC/CSC.

En Wallonie, ce 21 mars, sous le slogan « Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion », les délégations syndicales CSC d'une quinzaine d'entreprises ou institutions se sont formellement engagées à mettre en oeuvre une charte « Entreprise sans racisme », modulable en fonction de leur réalités propres.

Pour marquer le coup à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, l'équipe Diversité-Migrants a rendu visite en autocar à une dizaine d'entre elles, à travers toute la Wallonie.

Sur place, l'accueil fut à chaque fois très chaleureux, y compris de la part de certaines directions qui ont également marqué leur adhésion en signant symboliquement la banderole « Donnez la 1ère impulsion ». C'était le cas chez Entranam (entreprise de travail



<https://fecasbl.be/racisme-au-travail-des-entreprises-sengagent/>



<https://www.bouke.media/replay/emission/jt/linfo-21032022> (8 min 16 – 11 min 27)

EN ACTION

21 mars Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion

Le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la CSC donnera le coup d'envoi de la campagne «Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion» dans les entreprises.

«Face au racisme, osez réagir!» C'est le slogan de la campagne nationale CSC Diversité entamée en 2021 pour quatre années. Pour frapper bien, il faut frapper fort et régulièrement.

En parallèle, la cellule Diversité s'est impliquée dans une seconde campagne pilotée par le Ciep «Raciste malgré moi». Celle-ci met en lumière le côté structurel de ce fléau, car le racisme est présent dans toutes les sphères de notre société: emploi, justice, police, médias, enseignement, etc. Pour cette campagne, la cellule Diversité devait développer des actions concrètes sur son terrain: l'emploi. Étant déjà engagés dans les actions ponctuelles du 21 mars – Journée internationale de lutte contre les discriminations raciales – notre équipe n'a pas voulu s'éparpiller sur plusieurs actions. Au contraire, nous avons décidé d'unir nos ambitions autour d'un seul et même cheval de bataille: une importante action regroupant les bannières des deux campagnes, sous le slogan «Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion». Nous avons également uni nos forces avec les Migrants CSC afin d'être efficaces et cohérents.

Racisme en entreprise

Les permanents Diversité et Migrants régionaux ont approché quelques délégations dans leur région et les ont encouragées à travailler sur la question du racisme au sein de leur entreprise. Une base concrète a été proposée par l'intermédiaire d'une charte d'engagement modulable en fonction des réalités propres. Mais

le point commun, c'est la création d'une campagne de sensibilisation. Les délégations devront transcender les préjugés racistes en étant créatives. Pendant une année, les permanents les accompagneront dans leurs différents projets. Et le 21 mars 2023, elles seront mises à l'honneur lors d'une journée d'échanges et de présentation des campagnes/actions. De quoi applaudir cet éventail d'initiatives et donner des idées à d'autres, car une couverture presse sera constamment assurée pour faire caisse de résonance: le 21 mars 2022, jour de lancement et tour des entreprises, et le 21 mars 2023 lors des présentations par les délégations.

En Wallonie, 2 à 4 entreprises par fédération se lanceront officiellement dans le projet. Elles proviennent de secteurs professionnels très diversifiés. L'équipe Diversité-Migrants et les permanents du Ciep se rendront le 21 mars 2021 dans la vingtaine d'entreprises pour leur faire signer la banderole «Donnez la 1^{ère} impulsion».

À Bruxelles, ce sera le «Tour de Bruxelles» cycliste inspiré du Tour de France. Ce sport collectif nécessitant courage et persévérance est à l'image du défi qui nous attend.

Nous passerons par plusieurs (étapes) entreprises ayant accepté de signer la charte. Ce tour se fera en deux temps: un premier parcours **uniquement** en bus partira de Berchem en passant par quelques entreprises et se terminera au Parc du Cinquantenaire. Un deuxième tour commencera à vélo ou en bus, au choix, jusqu'au centre de Bruxelles. Le peloton cycliste sera composé principalement de délégués des entreprises prenant part au projet. Un délégué-référent de chaque entreprise portera un maillot vert signé par ses propres collègues, qui sera ensuite rapporté dans l'entreprise. Un maillot jaune sera également signé par les délégués de toutes les entreprises et les participants au projet, symbole de l'union de tous dans cette lutte. Un podium attendra les cyclistes et les discours engagés des délégués.

| Malika Borbouse |

CONTRE LE RACISME AU TRAVAIL
DONNEZ LA 1ÈRE IMPULSION!



Plus d'infos

- Pour les actions à Bruxelles:
 - Rachida Kaaouis - antiracisme-bruxelles@acv-csc.be
- Pour la Wallonie:
 - Malika Borbouse: malika.borbouse@acv-csc.be - 0497.72.52.42.
 - Amélie Rodriguez: amelie.rodriguezzymerino@acv-csc.be - 0499.48.48.65.

www.facebook.com/migrantscsc/

Nicole TINANT et Louise LAMBERT ♦ Permanentes CIEP communautaire

Lutter contre le racisme au travail

En collaboration avec le Service Diversité de la FEC, le CIEP a mené en 2021 une campagne d'éducation permanente autour du « racisme structurel »¹, où les différentes organisations du MOC ont été interpellées sur l'impact de ce système dans la vie quotidienne des personnes racisées au travers diverses thématiques dont celle du travail. Dans le cadre de l'emploi, le racisme structurel s'exprime via divers concepts tels que le plafond de verre, le plancher collant et les portes tournantes².

En action dans les entreprises

En prolongation de cette campagne, les équipes du service Diversité, en association avec celui des Migrants CSC, mènent une action de sensibilisation dans plusieurs entreprises wallonnes et bruxelloises sous le slogan *Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion*³. Ces dernières années, la CSC a mis en exergue une forte augmentation de faits de racisme et de discriminations dans les entreprises, ce qui divise les personnes entre elles. Or, dans le contexte de la crise économique actuelle et de la montée de l'extrême droite, il est impor-

tant de mettre en œuvre des stratégies qui lient et unissent les travailleur-euses.

Début décembre 2021, différentes délégations syndicales CSC ont invité leur banc patronal à imaginer une campagne de sensibilisation contre le racisme au sein même de leur entreprise. Les équipes syndicales auront jusqu'à mars 2023 pour initier leur projet de campagne avec l'aide de leur permanent-e Diversité afin d'aboutir à des changements concrets au sein de leur entreprise.

En Wallonie, les délégations syndicales CSC d'une vingtaine d'entreprises

L'ESPERLUETTE | N°112 | 2022

MOUVEMENT EN CAMPAGNE

ou institutions se sont engagées dans le processus et sept à Bruxelles. Notons que d'autres entreprises se sont engagées après l'action.

Le 21 mars 2022, consacrée *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*, a marqué le coup d'envoi de la campagne. Les membres des équipes des services Diversité et Migrants CSC, accompagnés des délégué-es et des militant-es ont visité différentes entreprises engagées dans le processus. Il s'agissait de convier le banc patronal et syndical à signer formellement une charte de lutte contre le racisme en Wallonie et une déclaration d'engagement à Bruxelles, modulée en fonction de leurs réalités propres avec plusieurs engagements concrets, à savoir :

- Lutter contre le racisme sous toutes ses formes et expressions discriminatoires ;
- Face à des propos racistes exprimés par des travailleur-euses (même sous

très chaleureusement. Sur place, certaines directions ont marqué leur adhésion en signant symboliquement la banderole *Donnez la 1^{ère} impulsion*. Le premier arrêt a été organisé chez Entranam, une entreprise de travail adapté située à Fernelmont, qui compte 240 travailleur-euses. Le directeur s'est dit très sensible à cette problématique en tant que société d'inclusion : « *Notre ADN est de mettre au travail des personnes porteuses d'handicap et donc, accepter les différences avec respect est très important pour nous.* »

Un autre arrêt a eu lieu chez Tibi, intercommunale de gestion des déchets à Couillet et chez Vandemoortele, fournisseur de produits alimentaires à Senefte où les représentant-es syndi-

piqûre de rappel nécessaire pour mettre un peu de rondeur et de respect afin de ne pas blesser la personne qui est en face ».

En Wallonie picarde, l'entreprise pharmaceutique Takeda basée à Lessines a pris part au projet. Les délégué-es syndicaux se sont associé-es pour sensibiliser en front commun les employé-es : « *Main dans la main, c'est comme ça qu'on peut aller de l'avant ! Nous sommes tous et toute.s concernés* » ont souligné les représentant-es du Setca et de la FGTB. Cette démarche s'est faite en parfaite collaboration avec les responsables du site. Le directeur général s'est exprimé à ce propos : « *Pour moi, c'est très important d'avoir une entreprise qui considère tout le monde comme égal. Peu importe qui on est, chacun ap-*



couvert d'humour), communiquer par écrit aux concerné-es que c'est intolérable et que si ces propos ne cessent pas, il y aura des conséquences préjudiciables. Des étapes disciplinaires sont déterminées par écrit pour signifier à l'ensemble du personnel la non-tolérance de l'entreprise face au racisme. L'équipe syndicale s'engage donc à faire preuve de tolérance zéro face au racisme et aux discriminations ;

- Mener une réflexion sur la politique interne en matière d'engagement des personnes d'origine étrangère, analyse de l'existence potentielle d'un plafond de verre, etc. ;
- Réfléchir à la création d'une campagne de sensibilisation contre le racisme qui sera développée d'ici le 21 mars 2023 ;
- Communiquer sur les actions menées lors de cette campagne.

Une caravane pour dénoncer le racisme au travail

Pour marquer le coup d'envoi de cette campagne, une caravane a sillonné la Wallonie et fait escale au sein d'une dizaine d'entreprises et institutions où la délégation a été accueillie à chaque fois

caux ont témoigné de leurs vécus. Ce fut l'occasion de mettre en exergue les multiples formes que peut prendre le racisme en entreprise : banalisation de « blagues » racistes, remarques blessantes, plafonds de verre ou planchers collants pour les personnes d'origine étrangère. L'ethnostratification du marché de l'emploi, qui démontre une « répartition ethnique » des carrières, des statuts et des salaires, a été pointée du doigt. Le faible niveau de scolarisation de certain-es explique cet état de fait, et d'un autre côté, le taux de chômage particulièrement élevé des jeunes issus de l'immigration, diplômé-es, voire surdiplômé-es, est symptomatique d'un racisme structurel qui les écarte presque systématiquement du marché de l'emploi.

L'étape suivante a été Twin Disc, fabricant de transmissions de puissances navale et industrielle à Nivelles. Selon le délégué principal de l'entreprise, le banc patronal a directement accepté de signer la charte en conseil d'entreprise : « Dans une société de métallurgie telle que la nôtre, les gens se connaissent bien, parfois depuis longtemps et il arrive que des petits mots désagréables s'échappent. Cette charte de bonnes conduites est une

porte quelque chose à une entreprise et la clé, c'est justement la diversité ». Pour concrétiser cette lutte, les employé-es de l'entreprise ont déjà été interpellé-es et une dynamique participative est en cours au sein de la société. Concrètement, un « Talk to me board » a été mis en place où tous les employé-es peuvent déposer des post-it avec des idées. Trois personnes dépouilleront ces propositions pour identifier les initiatives prioritaires voulues par les employé-es. Par ailleurs, l'entre-



prise a créé un pôle *Diversité, équité et inclusion* (DEI) où les travailleur-euses de terrain concerné-es par ces problématiques peuvent réfléchir à comment les travailler. Les personnes se lancent dans ces projets de manière tout à fait volontaire et la direction s'est engagée à libérer 10 % du temps de ces employé-es pour leur permettre de s'impliquer dans cette campagne.

La caravane a terminé son tour par Avieta, producteur de gaufres à Villers-le-Bouillet et par Edel, usine de café lyophilisé à Grâce-Hollogne.

À Bruxelles

Inspiré du Tour de France, un « Tour de Bruxelles » a également été organisé avec deux bus transportant 80 délégué-es et militant-es qui ont fait étape dans leur entreprise. Tout comme pour la caravane wallonne, c'est dans une

ambiance bon enfant que les participant-es se sont déplacé-es d'une entreprise à l'autre. Durant le trajet, diverses animations étaient prévues pour sensibiliser les participant-es et les aider à concevoir un projet dans leur entreprise.

La « Caravane du tour » a fait étape au Carrefour de Berchem-Sainte-Agathe, au dépôt de la STIB pour y signer officiellement la déclaration d'engagement. Ce premier tour s'est terminé par une rencontre avec le Collectif Mémoire Coloniale et Lutte Contre les Discriminations au Parc du Cinquantenaire, suivie d'un lunch et d'un « speakers corner » pour entendre les réalités de terrain des travailleur-euses. De là, une vingtaine de cyclistes ont enfourché leur vélo. Une délégué-e représentant-e de chaque entreprise portait un maillot vert, signé par ses collègues, qu'il-elle a rapporté dans son entreprise. Après deux nouvelles étapes

(Bruxelles-Propreté à Auderghem et l'administration communale de Saint-Gilles), une prise de parole a eu lieu à la CSC de Bruxelles. Le maillot jaune a été signé par l'ensemble des délégué-es des entreprises ayant pris part à cette journée. Il symbolise l'union de tous et toutes dans cette lutte de longue haleine contre le racisme.

Le rendez-vous est pris pour le 21 mars prochain en 2023. Ce sera l'occasion de mettre à l'honneur les différentes campagnes et actions lors d'une journée de présentation.

1. Pour en savoir plus sur la Campagne Racisme structurel, voir : www.ciep.be/index.php/2012-11-29-08-11-38/campagnes-2021-racisme-structurel/presentation-de-la-campagne-2021
2. « Raciste malgré moi ! Ensemble déconstruisons le racisme structurel », *L'Esperluette*, n° 109, juillet-septembre 2021 (en ligne) www.ciep.be/images/publications/esperluette/2021/Esper109.pdf
3. Pour en savoir plus : <https://fecasbl.be/cellule-diversite/>

10 Emploi et racisme¹

Malika BORBOUSE – Responsable Service Diversité de la CSC

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia) a établi en 2019 qu'il existe une discrimination structurelle touchant des demandeur.euses d'emploi d'origine étrangère sur le marché du travail belge². Cette discrimination peut être visible ou directe, mais elle est le plus souvent invisible. Certaines mesures ou règles peuvent sembler neutres tout en discriminant en réalité les personnes racisées. La discrimination prend donc de multiples visages. Elle est présente dans les procédures, les pratiques, les règlements d'ordre intérieur ; elle l'est aussi au niveau de l'employeur.euse, des sociétés de recrutement ou des collègues.

Le racisme se manifeste sur plusieurs niveaux lors de la recherche d'emploi. Il existe un phénomène qui s'appelle « *l'ethnostratification* » du marché de l'emploi³. Le marché du travail est divisé en « couches » : les personnes racisées se retrouvent principalement dans certaines de ces couches et les personnes blanches dans d'autres. Cela veut dire que les personnes discriminées occupent des emplois plus précaires avec de moins bonnes conditions de travail. Le racisme se manifeste également au niveau des salaires. Les personnes racisées occupent des postes avec

des salaires moins élevés alors même qu'elles sont parfois surdiplômées. En ce qui concerne le recrutement, des études ont été réalisées et elles ont démontré qu'à CV égaux, la personne racisée est systématiquement discriminée⁴.

La mise en place de cette société stratifiée s'explique par de nombreux mécanismes discriminants liés parfois à la culture organisationnelle. Certaines employeur.euses exigent la maîtrise de compétences qui ne sont pourtant pas toujours nécessaires à l'exercice de la fonction⁵. Des conseiller.ères pour l'emploi orienteraient de préférence les personnes racisées vers certains types d'emploi, se basant sur des préjugés liés à ces personnes. Il existe également des niches « ethniques » que les travailleur.euses vont chercher à rejoindre afin de s'intégrer rapidement sur le marché de l'emploi.

Le racisme et les discriminations existent également au sein du cadre professionnel. L'évolution professionnelle est plus compliquée pour les personnes racisées. Au sein d'une entreprise, les postes de direction sont en général occupés par des hommes blancs et les personnes racisées ne sont que peu ou pas représentées dans des postes de manager ou de direction. Il existe un « *plafond de verre* » qui empêche certaines catégories de personnes d'accéder aux niveaux

1 Synthèse sur le sujet et compte-rendu de l'atelier animé par Malika Borbouse - CSC Diversité

2 *Marché du travail et origine : 2019. Monitoring socioéconomique*, Unia (en ligne) www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf

3 Anne-Claire ORBAN, « Qu'est-ce que l'ethnostratification ? Mécanismes », BePax, 4 mars 2019 (en ligne) www.bepax.org/bepax/themes/pdfGenerator/generatePdfGlobal.php?id=683.

4 *Le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'améliore mais reste à la traîne*, Unia, 11 mars 2020 (en ligne) www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine.

5 Anne-Claire ORBAN, *op. cit.*

supérieurs. Ce plafond de verre est difficile à percevoir et à identifier. Il existe également le « *phénomène du plancher collant* » qui désigne la difficulté qu'a une catégorie de personnes d'être promues en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise. Face à ces obstacles, les personnes racisées ont tendance à vouloir changer de boulot plus rapidement car elles sentent qu'il leur est impossible d'évoluer professionnellement à cause de leur couleur de peau ou de leur croyance religieuse, c'est ce qu'on appelle le « *phénomène de la porte tournante* ».

Le racisme dans l'emploi s'illustre aussi par les micro-agressions perpétrées par les collègues ou le patron⁶. Elles peuvent prendre la forme de blagues, de préjugés, de propos déplacés ou de tâches attribuées. Parfois difficiles à visibiliser ou à répertorier, ces micro-agressions sont plus insidieuses et rendent la vie des personnes racisées infernale.

Déroulement de l'atelier

Animé par Malika Borbouse, l'atelier avait pour objectif de symboliser le poids des réalités subies par les personnes d'origine étrangère, voire « étrangères » dans leur recherche d'un travail ou au travail. Ce poids a été représenté par des pots en verre remplis de cailloux noirs qui devaient à la fin de l'animation entrer dans une mallette de travail. L'animation a d'abord commencé par un brainstorming au départ d'une question : « *Selon vous, comment se manifeste le racisme dans le travail ? À quel moment ?* ». Plusieurs éléments en sont ressortis, comme la discrimination liée au nom de famille, l'usage de mauvaises blagues, le plafond de verre, les stéréotypes, la non-reconnaissance des diplômes étrangers.

La suite de l'animation s'est organisée autour de trois vidéos et trois podcasts permettant de présenter différents aspects du racisme dans le milieu du travail. Un temps de discussion était prévu après chaque visionnage afin que chacune puisse partager son ressenti sur le sujet. Les participantes avaient tous et toutes reçu une tablette sur laquelle ils et elles devaient

écrire un titre évocateur de la situation représentée dans la vidéo.

Le premier film est une démonstration de la différence de traitement qu'un employeur adopte envers les CV de personnes racisées. Le deuxième exemple présente le cas des sociétés Adecco et L'Oréal qui ont été condamnées pour avoir créé des profils types recherchés dans leurs offres d'emploi. L'Oréal avait émis des exigences spécifiques pour établir le profil des personnes recherchées, en utilisant notamment l'abréviation BBR pour Blanc-Bleu-Rouge. Il a été établi que la société Adecco avait les mêmes pratiques en Belgique en utilisant le code BBB pour Blanc-Bleu-Belge. Cette discrimination raciale a été dévoilée et les deux sociétés ont été condamnées pour discrimination raciale à l'embauche. La troisième vidéo est une mise en situation qui met en évidence comment certaines employeuses essayent de trouver n'importe quel élément manquant sur un CV pour ne pas devoir engager une personne racisée.

Le premier podcast présente le cas d'une femme d'origine africaine qui est victime de discrimination au travail. Elle se rend compte qu'elle est moins bien payée que son collègue. Avec une coach, elle met en place une stratégie afin d'éveiller la conscience de son patron. Occupant une fonction importante et presque irremplaçable, elle réussit à le convaincre et à obtenir gain de cause. Le deuxième podcast nous apporte le témoignage de la présentatrice météo de la RTBE, Cécile Djunga, qui a subi des réflexions racistes de la part des téléspectateurs pendant un an avant de réagir sur les réseaux sociaux et, ensuite, de porter plainte. Elle a souhaité apporter son témoignage pour montrer que le racisme est toujours bien présent et qu'elle le vivait quotidiennement au boulot. Le dernier podcast présente un employé musulman surpris en train de faire la prière au boulot. Il essaye de faire croire à sa collègue qu'il n'était pas en train de prier mais de faire du yoga. Cette situation illustre le fait que les religions ne sont pas toutes acceptées dans le milieu du travail et qu'il est difficile pour les personnes discriminées de pouvoir s'assumer en tant que croyantes et pratiquantes.

⁶ Voir le podcast, *Kiff ta nce* (en ligne)

Témoignage :

« Cela fait plus de vingt ans que je suis à la banque, je suis dans le département Corporate action. J'ai remarqué que des personnes arrivaient d'autres départements, promues manager sans aucun problème, sauf une fois, une personne nommée Farida, d'origine étrangère et arrivée d'un autre département. Comme par hasard, elle n'a pas eu de poste de manager. Elle a eu un poste où elle devait être une subordonnée de quelqu'un qui n'avait pas son grade. Ça ne s'était jamais vu au Corporate. Pourquoi elle ? Parce qu'elle s'appelait Farida ? Je ne peux pas le prouver mais c'est vraiment à cause de ça »⁷.

Pour aller plus loin

Les vidéos de l'atelier sont disponibles sur Youtube, Journée d'étude racisme structurel

Atelier « Emploi et racisme » 1 : [www.youtube.com/watch?v=fG7C7SN-J3I&t=2012s&ab_](http://www.youtube.com/watch?v=fG7C7SN-J3I&t=2012s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien)

[channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien](http://www.youtube.com/watch?v=fG7C7SN-J3I&t=2012s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien)

Atelier « Emploi et racisme » 2 : [www.youtube.com/watch?v=aOibKLeDMT4&t=1132s&ab_](http://www.youtube.com/watch?v=aOibKLeDMT4&t=1132s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien)

[channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien](http://www.youtube.com/watch?v=aOibKLeDMT4&t=1132s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%Agtien)



⁷ Pour d'autres témoignages, voir la vidéo du MOC *Raciste malgré moi : ensemble déconstruisons le racisme structurel - thème emploi* (en ligne)

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.

Liste des **collaborations/partenariats** internes (MOC, VF, EP, AID, SOS,...) et externes (CRI, AVIQ, CPAS, plateformes, etc.)

MOC mouvement ouvrier chrétien, CRIPEL centre régionale pour l'intégration des personnes étrangères de Liège, ASBL F41, ASBL Eva En Vies d'Avenir asbl, Réso Asbl, Coup de boost, Ciep, Plateforme diversité du CERAIC, CIMB, Semaphore asbl,...

All juste ASBL, API, ASBL C-prévu, Belgian student platform, CAL, CNCD, COCAD, Communauté Alevi, Condorcet, CRIC, Echevine égalité des chances, Equipes populaires, Europe Belgium Diversité, FADD Solidarité, FGTB, ISY, Jeux d'Eden, JOC, MAC Charleroi, Medina Set (communauté maghrébine), PAD Belgium, Reso Asbl, Service égalité des chances – Ville, Sous le baobab, TEP Afrique, VCAF, Vie féminine, CACEAC, Province du Hainaut, Centre EnerJ, TABOO, FUNOC,...

Mandats assumés :

- Membre du CA de CRIPEL
- CA et AG du CRIC
- siège à la plateforme diversité du CERAIC
- siège à la plateforme diversité du CIMB

Autre : Nombreuses **réunions de préparation** avec les plateformes antiracisme, antifascisme, 2103, coalition 8 mai, etc. impliquant directement le service Diversité.

Sollicitations de plusieurs **étudiantes** sur la diversité/discriminations/racisme.

- 3 jours de stage (21-22-23 février à la CSC de Liège) à une étudiante de rhéto : rôle du syndicat et particulièrement son importance dans la lutte contre les discriminations.
- Participation à 2 teams avec à chaque fois 3 étudiantes en ressources humaines pour la réalisation de leur mémoire sur le gestion de la diversité au travail et les discriminations (5 avril, 29 novembre et 20 décembre)
- Questions-réponses d'une étudiante d'HEC-droit de l'Université de Liège sur la discrimination sur base de l'âge (27 décembre 2022)
- Etc.

CULTUR'ACT projet subsidié par ERASMUS + mais où le service Diversité est visibilisé, sera clôturé en septembre 2023. Date de la rencontre finale en Belgique : 15 juin 2023.

Accompagnement de Réso ASBL Namur dans la création de vidéos sur le racisme subi par les sans-emploi racisés. (Double discrimination)

C. Coordination du service Diversité

En 2022, notre service en Wallonie était composé de 4 animateurs-formateurs et d'une responsable de projet, pour un total de 3 ETP répartis. Chaque membre de l'équipe possède un bureau situé dans les fédérations de la CSC wallonne, ce qui facilite leur travail coordonné avec les permanents FEC.



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

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

Nous conservons la formule hybride de nos réunions mensuelles pour que chaque collègue se sente libre de venir en présentiel ou d'assister à distance en cas de rush.

Lors de ces réunions, chacun.e peut énoncer les activités menées, nous faisons le bilan de l'avancement de notre plan d'action et de la façon dont nous pourrions encore améliorer nos services et apporter un soutien, créer de nouveaux outils pédagogiques, etc. Nous collaborons avec des partenaires extérieurs et avec nos collègues permanents en centrales ainsi que dans les groupes spécifiques.

D. Plan d'action 2023

1. Formations/animations

NB : nous allons rentrer en année « **élections sociales** » dès le second semestre 2023, donc nous n'avons pas fixé de formation sur les fiches diversité pour 2023-2024 car les délégués ne seront pas libérables avec les mêmes facilités que les autres années.

- En vue des **élections sociales** à venir, le **10 octobre 2023**, nous organiserons une formation destinées aux délégués principalement, mais aussi aux permanents des centrales professionnelles : « **Une liste ouverte à la diversité : je vote OUI!** » (collaboration avec les groupes spécifiques Femmes CSC, Jeunes CSC, Migrants CSC).
- Nombreuses formations **extrême-droite / racisme** à l'approche des élections législatives fédérales (demandes régulières des fédérations et des centrales professionnelles pour former/animer les délégués).
- 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.

2. Vidéos

- **Grossophobie** (report de 2022) 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 deux témoignages filmés mais nous souhaitons aller plus loin et donner une dimension plus importante à cette initiative en la complétant avec des avis d'experts : Unia et l'IEFH.

3. Brochures/outils

- Divers outils seront créés pour conscientiser aux réels projets de société de **l'extrême-droite** : profils impactés, objets symboliques, escape game, etc.
- Une **brochure sur les actions positives**. Cette mesure datant de février 2019 n'est que trop peu connue et fera l'objet d'une brochure qui sera imprimée en octobre 2023, à destination des délégués et travailleurs intéressés d'en développer.

4. Actions

Campagne contre le racisme et les discriminations en entreprises. 21 mars 2023 : Remise des Awards aux délégations qui se sont lancées dans le projet et poursuite dans la mesure du possible. Nous allons tenter, après le 21 mars 2023, de poursuivre le projet et d'accompagner des entreprises dans la continuité de cette campagne, conscients que les équipes syndicales auront d'autres priorités et que les libérations se feront plus rares en raison des élections sociales.

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

Le service Diversité de la FEC poursuivra le travail en ce qui concerne la récolte, l'analyse, le suivi des signalements de discrimination, en collaboration avec les centrales sectorielles concernées (permanents de centrales) et le service juridique. Parfois la CLCD, Unia et l'IEFH.

6. 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.

Nous pouvons utiliser nos nombreux outils pour soutenir les comités en entreprise dans leurs initiatives en la matière, toujours en tenant compte de la période d'élections sociales, rendant les opportunités de demandes moins évidentes étant donné les priorités toutes particulières.

7. Animation en Cellules de reconversion et Coup de boost pour les NEETS

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

8. Projets externes subsidiés

Erasmus +: Cultur'act se poursuit jusqu'à **septembre 2023** (report de délais, de mars à septembre), 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.

7 PARTENAIRES DE 6 PAYS 01/04/21 AU 31/03/23

PROJET CULTUR'ACT

Une collaboration Cellule Diversité et Travailleurs Sans Emploi de la CSC

PROJET EUROPÉEN CULTUR'ACT

CIEP : Belgique
CSC : Belgique
UC : Kosovo
PHP : Italie
CSI : Chypre
IASIS : Grèce
ACFE : France

CONTACTS : MALIKA BORBOUSE
MALIKA.BORBOUSE@ACV-CSC.BE
049772.52.42

DIVERSTATE

TRAVAILLEURS SANS EMPLOI

CSC

ERASMUS+

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

Comment l'art et la culture peuvent amener des publics fragilisés par les préjugés sociaux à retrouver confiance en eux et foi en leurs ambitions ?

La Cellule Diversité de la CSC, missionnée pour sensibiliser et former à la lutte contre les préjugés et discriminations, a choisi de collaborer avec les permanents et militants Travailleurs Sans Emploi.

Sur base du critère de discrimination "fortune", ils sont aspirés dans un cercle vicieux: le manque de moyens financiers les éloigne encore davantage de l'emploi (vente de leur véhicule, incapacité de payer des frais dentaires, de se déplacer, etc.) Ceci sans mentionner les nombreux préjugés qui les stigmatisent: fainéants, incompetents, marginaux...

Dans ce projet, les formateurs "TSE" vont proposer aux militants une journée de formation de laquelle émergera la création d'une vidéo de sensibilisation. On a hâte de vous la partager!

Csc Namur-Dinant
13 décembre 2022

À la CSC Namur Dinant, les TSE s'engagent contre les stéréotypes et pour la diversité

PROJET CULTUR'ACT

PROFITEUR
RESPONSABLE INUTILE
INACTIF
COUPABLE
FAUCANT
GANDOUR

ERASMUS+ PROGRAMME OF THE EUROPEAN UNION