

CELLULE
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2019

AU S.P.W. WALLONIE

DG06

Avec le soutien de
la



Wallonie

Table des matières

1. INTRODUCTION : RETOUR SUR LE PLAN 2019	
1.1 Sensibilisation auprès d'un large public	3
1.2 Sensibilisation et formation des délégués (principalement) à la lutte contre les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises	3
1.3 Accompagnement des délégués en entreprise	3
1.4 Réalisation d'outils pédagogiques	4
1.5 Traitement des signalements pour discrimination	4
1.6 Actions communes CEPAG /FEC	4
2. SENSIBILISATION AUPRÈS D'UN LARGE PUBLIC	
2.1 Participation aux Fiertés Namuroises	5
2.2 Participation à la Belgian Pride	6
3. SENSIBILISATION, FORMATIONS ET GROUPE DE TRAVAIL	
3.1 Sensibilisation	7
3.2 Formations courtes 1/2 journée à 1 journée	8
3.3 Formations longues	15
3.4 Groupe de travail	20
4. ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL	
4.1 Accompagnement de 2 délégations syndicales	23
5. RÉALISATION D'OUTILS PÉDAGOGIQUES	26
6. TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS POUR DISCRIMINATION	27
6.1 Introduction	27
6.2 Situations traitées en 2019	29
6.3 Dossiers 2019 traités en collaboration avec Unia, IEFH ou Genres Pluriels	40
6.4 Tableau résumé de l'état d'avancement des 49 situations traitées par la CLCD en 2019	41
6.5 Suivi de dossiers 2017 et 2018	42
6.6 Contacts dans le cadre du traitement des signalements	43
6.7 Conclusion au sujet des situations traitées en 2019	44

7.	ANIMATIONS EN CELLULES DE RECONVERSION	47
7.1	Animations en cellules de reconversion	47
7.2	Autre démarche effectuée dans le cadre des cellules de reconversion	48
7.3	Animations dans le cadre du projet « Coup de Boost »	48
7.4	Autre démarche effectuée dans le cadre du projet « Coup de Boost »	49
8.	AUTRES ACTIVITÉS ET/OU DÉMARCHES RÉALISÉES	50
8.1	Travail politique	50
8.2	Participation à des groupes et plateformes	50
8.3	Actions de soutien en 2019	52
8.4	Autres démarches effectuées dans le cadre d'un travail ou d'un cours universitaire	53
8.5	Autre démarche effectuée dans le cadre d'un travail en partenariat à initier sur les questions de la santé et du handicap	54
8.6	Participation et/ou intervention à des séminaires et colloques	54
8.7	Dynamique et structure d'accompagnement	55
9.	BILAN DES ACTIVITÉS 2019	57
10.	CONCLUSIONS	57

1. Introduction : retour sur le plan 2019

Plan d'actions Diversité / Egalité en Wallonie proposé pour 2019

1.1 Sensibilisation auprès d'un large public

La CLCD tiendra un stand aux Fiertés Namuroises et à la Belgian Pride. Le public sera sensibilisé à l'aide de flyers, de brochures, ... A l'occasion de cette démarche nous associerons des délégués syndicaux impliqués dans un groupe de travail dont la thématique est la lutte contre l'homophobie et la transphobie au travail.

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

Formations courtes ½ journée à 1 journée

- Sensibilisation de travailleurs du secteur associatif sur la question des stéréotypes des préjugés et des discriminations dans le cadre d'une formation « Penser et agir » organisée par le CEPAG : 2 séances, 10 à 20 personnes par séance
- Formation de délégués d'Entreprises de Travail Adapté sur les différents types de contrat et aides à l'emploi, comment éviter les pratiques discriminantes. 4 séances – 20 délégués par séance.
- Formation sur la question de la mobilité des personnes handicapées et fragilisées en lien avec l'emploi à destination des délégués de tous les secteurs et des services concernés par la problématique : 10 à 20 participants
- Formation sur « Etat de santé et handicap- législation anti-discrimination et dispositif retour au travail » destinée aux délégués syndicaux et aux services concernés par la problématique : 10 à 20 participants
- Formation sur la discrimination à l'embauche et dans l'emploi sur le critère de l'origine : 2 séances – 10 à 20 personnes par séance.

Formations longues 3 à 5 journées

Form'action sur les questions de stéréotypes, préjugés et discrimination pour les délégués employés et ouvriers d'une entreprise du secteur de la chimie de la région de Mons : 20 délégués

Groupe de travail

Poursuite du groupe de travail « Lutte contre l'homophobie et la transphobie au travail » - développement d'une campagne dans les entreprises : 7 délégués – 4 à 5 réunions en 2019.

1.3 Accompagnement des délégués en entreprises

La CLCD du CEPAG se propose d'assurer l'accompagnement de délégations syndicales en entreprise. Cet accompagnement est réalisé à partir d'un état des lieux de la situation de l'entreprise afin de détecter les discriminations. Il s'agit ensuite de mettre en place un plan d'action visant des objectifs prioritaires en vue de mettre fin aux situations problématiques. Le nombre de délégation concernée : en fonction de la demande.

1.4 Réalisation d'outils pédagogiques

Mise au point d'outils, supports, à utiliser lors de nos sensibilisations et formations.

1.5 Traitement des signalements pour discrimination

Poursuite du travail en ce qui concerne la récolte, l'analyse et le suivi des signalements pour discrimination en collaboration avec les centrales syndicales et les services juridiques : 50 signalements par année en moyenne.

1.6 Actions communes CEPAG /FEC

Poursuite de la collaboration en partenariat avec le Forem dans le cadre de la prise en charge des animations dans les cellules de reconversion qui ont pour objectif de sensibiliser les travailleurs, qui viennent de perdre leur emploi, aux discriminations et de préparer leur entretien d'embauche : 150 participants par organisation.

Les actions présentées ci-dessus ont été réalisées en grande partie bien qu'en raison de l'actualité ou de demandes émanant de tiers ou de partenaires, nous ayons dû y apporter quelques adaptations. Celles-ci seront explicitées dans ce rapport.

2 Sensibilisation auprès d'un large public

2.1 Participation aux Fiertés Namuroises

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Délégué(s) syndicaux participants	Thème(s)	Partenaire(s)
Fiertés Namuroises Discriminations sur base de l'orientation sexuelle et du genre					Fiertés Namuroises
16 avril	Namur	1		Réunion de mise au point avec l'organisateur	
4 mai		3	3	Fiertés Namuroises– Tenue du Stand	

Pour rappel, cet évènement a pour objectif de sensibiliser et informer un large public à la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre. Sur proposition du groupe de travail « Lutte contre l'homophobie et la transphobie au travail », la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) y a tenu un stand avec des militants, avec comme objectif de montrer que le CEPAG et la FGTB wallonne prennent tout autant au sérieux les questions de discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre que les autres discriminations. En 2019, nous y avons également présenté notre exposition « Lutte contre l'homophobie ». Elle a rencontré pas mal de succès et a constitué une occasion supplémentaire de discuter avec le public présent. La distribution des bracelets CLCD avec un petit arc-en-ciel étant une autre opportunité d'entrer en contact avec les passants.

Le matériel mis à disposition du public est semblable à celui proposé lors de la Belgian Pride (cf. ci-dessous). En raison du mauvais temps, seules 500 personnes étaient présentes à cet évènement, c'est moitié moins que l'année dernière. Par contre, la distribution de la documentation et gadget a bien fonctionné puisque 200 personnes environ ont emmené une brochure, un flyer, un bracelet...

2.2 Participation à la Belgian Pride

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Délégué(s) syndicaux et autres militants participants	Thème(s)	Partenaire(s)
Belgian Pride Discriminations sur base de l'orientation sexuelle et du genre					Belgian Pride
11 avril	Bruxelles	1		Réunion de mise au point avec l'organisateur	
18 mai		3	7	Belgian Pride – Tenue du Stand	

La Belgian Pride est un évènement militant et festif pour la reconnaissance des droits des LGBTI+ et son édition 2019 a drainé environ 100.000 personnes. La CLCD a répondu présent pour la 3^{ème} fois (1^{ère} participation en 2015). Cette année, comme l'année dernière, nous avons demandé que les membres du groupe de travail « Lutte contre l'homophobie et la transphobie au travail », s'impliquent dans la préparation et dans l'animation du stand. Nous avons pu aussi apprécier le soutien d'autres travailleurs du CEPAG qui sont passés par celui-ci.

La tenue de ce stand a été l'occasion pour la CLCD de se faire connaître auprès d'un large public, de discuter avec certaines personnes qui étaient agréablement surprises de voir que la FGTB s'impliquait dans cette cause. Des professeurs en ont profité pour repartir avec de la documentation afin de sensibiliser certains de leurs collègues et/ou élèves à la question de l'homophobie et de la transphobie.

Différents outils ont été mis à disposition et distribués à cette occasion : les 2 brochures « Embauche : stop aux discriminations » et « Non à l'homophobie au travail ! lutter ensemble contre les discriminations », le flyer CLCD ainsi que 2 tracts mis spécifiquement au point pour les Fiertés Namuroises et la Belgian Pride. Un de ces folders a pour but de sensibiliser à la question de la discrimination ayant trait au critère de l'orientation sexuelle et du sexe (identité de genre) et l'autre est une invitation à rejoindre le groupe de travail pour lutter contre l'homophobie et la transphobie au travail. Ceux-ci avaient déjà été distribués l'année dernière avec un certain succès, nous avons donc renouvelé l'expérience. Des bracelets CLCD ont également été distribués. Ce qui les différencie de ceux de l'année dernière, c'est l'ajout d'un arc-en-ciel suite aux remarques des membres du groupe de travail.

Environ 1300 personnes ont emmené la documentation et/ou gadget proposés.

3 Sensibilisation, formations et groupe de travail

3.1 Sensibilisation

Sensibilisation à la lutte contre l'homophobie et à la transphobie

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Participant(s)	Partenaire(s)
Sensibilisation à la lutte contre l'homophobie et à la transphobie Présentation exposition Ciné débat				Cenforsoc/ Cepag Charleroi Centre culturel Anderlues
22 mai En soirée	Anderlues	1	24	

La CLCD a été invitée à présenter, commenter, son exposition « Lutte contre l'homophobie » et répondre aux éventuelles questions avant la projection du film « Pride ». Ce long-métrage est inspiré de faits réels qui se sont déroulés en Grande Bretagne en 1984 sous l'ère de la Première ministre Thatcher. En quelques mots, ce film relate les grandes grèves des mineurs contre la décision de fermer les mines et la création d'un groupe de soutien LGBT qui, par sa collecte de fonds, a pu venir en aide aux grévistes.

Un débat a eu lieu à la fin du film et cela a été l'occasion d'appréhender les notions de stéréotypes, préjugés et discriminations, ainsi que de répondre à toutes les questions liées aux discriminations concernant l'orientation sexuelle.

La question de la transphobie a aussi été abordée, même si le film et l'exposition n'y font pas directement référence.

Nous avons mis à disposition du public nos brochures « Embauche : stop aux discriminations » et « Non à l'homophobie au travail ! Lutter ensemble contre les discriminations », le flyer de présentation de la CLCD ainsi que 2 tracts. L'un présente la vision de la lutte contre l'homophobie et la transphobie et le service offert par la CLCD et l'autre est une invitation à rejoindre le groupe de travail pour lutter contre l'homophobie et la transphobie au travail qui ont été mis au point pour les Fiertés Namuroises et la Belgian Pride en 2018.

Sensibilisation à l'égalité homme/femme

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Participant(s)	Partenaire(s)
Conférence sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes				Haute Ecole Louvain en Hainaut (HELHA)
14 mai En soirée	Tournai	1	150	

Les étudiants de 2ème année communication de la HELHA Tournai ont mené un projet citoyen pour dénoncer différents types de discrimination. Une soirée de clôture avec des intervenants externes a eu lieu le 14 mai 2019. C'est dans ce cadre qu'un membre de la CLCD est venu rencontrer les étudiants pour parler avec eux de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

3.2 Formations courtes ½ journée à 1 journée

Formation à la lutte contre les stéréotypes/préjugés/discriminations auprès d'un public NEETS

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Participant(s)		Partenaire(s)
			H	F	
Formation à la lutte contre les stéréotypes/préjugés/discriminations					Cenforsoc/ Cepag Charleroi CITEA FUNOC
06 mars AM	Couvin	1	3	4	
15 novembre AM	Chimay	1	4	4	

15 jeunes ont été formés dans le cadre de ce projet.

Le public des NEETS représente les jeunes peu qualifiés qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation ^[1].

La Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) intervient auprès de ces jeunes dans le cadre du projet « SLASH ». Ce projet a été mis sur pied dans le cadre d'un partenariat entre la FUNOC et CITEA. Il consiste en la remobilisation et l'accompagnement de ce public vers la formation et l'emploi. La région concernée est le Sud Hainaut (Momignies, Beaumont, Chimay, Froidchapelle, Sivry-Rance, Erquelines, Thuin, Merbes-le-Château).

Notre intervention consiste à sensibiliser les participants sur la question des stéréotypes, des préjugés et des discriminations dans le domaine de l'emploi afin qu'ils puissent être outillés face aux discriminations auxquelles ils peuvent être confrontés mais également pour être en mesure de mettre en cause les stéréotypes dont ils font l'objet et ainsi élargir leurs possibilités d'entrer en formation ou à l'emploi.

Le programme d'action s'inspire de la méthodologie qui a fait le succès des cellules de reconversion.

Les jeunes sont contactés au travers de différents organismes afin d'être invités à participer au projet sur base volontaire : maisons de jeunes, maisons de quartiers, plan de cohésion sociale, AMO^[2], Régie de quartier, CEFA^[3], centre PMS, Infor Jeunes, CPAS, CEFO^[4], les maisons de l'emploi, les organisations syndicales, ...

^[1] - âgés entre 18 et 21 ans et ayant quitté l'enseignement sans avoir obtenu leur diplôme de fin d'études secondaires (CESS)

- âgés de moins de 25 ans et en fin de droit aux allocations d'insertion

- âgés de moins de 25 ans et exclus des allocations de chômage ou d'insertion suite à des évaluations négatives dans le cadre du contrôle de la disponibilité

^[2] AMO : Action en milieu ouvert

^[3] CEFA : Centre d'éducation et de formation en alternance

^[4] CEFO : Carrefour emploi formation

Préparation d'une formation à destination des délégués du secteur des entreprises de travail adapté (ETA)

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Partenaire(s)
Les différents types de contrats et aides à l'emploi, comment éviter les pratiques discriminantes ?				Centrale Générale
4 mars AM	Beez	2	Rencontre service formation CG	
11 février AM	Beez	2	Préparation formation	
12 mars				
25 mars AM				

Formation sur les différents types de contrats et aides à l'emploi dans les ETA, comment éviter les pratiques discriminantes ?

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD		Participant(s)	Partenaire(s)
Formation « Les différents types de contrats et aides à l'emploi, comment éviter les pratiques discriminantes ? »					Centrale Générale
1 ^{er} avril 1 journée	La Roche	1	Groupe 1	16	
		1	Groupe 2	14	
2 avril 1 journée		1	Groupe 3	17	
		1	Groupe 4	16	

Dans les entreprises de travail adapté (ETA) comme dans les autres entreprises, les employeurs sont à la recherche d'une main-d'œuvre flexible et bon marché. Pour ce faire, ils ont recours à tout type d'aides à l'emploi et toutes les formes de contrats possibles et imaginables dans le domaine du travail.

Les travailleurs en ETA sont d'autant plus vulnérables qu'ils sont un public précarisé, peu scolarisé, porteur, dans un certain nombre de cas, d'un handicap physique ou mental et parfois des deux.

Les délégués des ETA doivent donc être bien formés afin de pouvoir exercer un contrôle syndical et apporter une aide à ces travailleurs fragilisés et ce, afin d'éviter qu'ils soient victimes de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi.

Les outils pédagogiques mis au point pour cette formation sont en [annexe 1](#)

Formation à la lutte contre les discriminations

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Participant(s)		Partenaire(s)
			H	F	
Formation à la lutte contre les discriminations					CEPPST/Cepag Arlon Interprofessionnel
21 novembre	Beez	2	Préparation formation		
22 novembre 1 journée	Arlon	2	14	6	

Lors de ces formations d'une seule journée, nous abordons les notions de stéréotypes, préjugés et discriminations. Nous examinons également le cadre légal, c'est-à-dire les législations anti discrimination, ainsi que les outils syndicaux permettant de lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Enfin, nous proposons aux participants de travailler en petits groupes sur des cas concrets afin de mettre en application la lutte contre les discriminations en partant de situations discriminatoires vécues dans leur entreprise et/ou des situations traitées par la CLCD, pour explorer les différentes pistes d'actions qui permettraient ou ont permis en tout ou en partie de les résoudre.

Une partie des supports pédagogiques utilisés lors de cette formation ont déjà été communiqués dans des rapports d'activité antérieurs. Ceux mis au point pour cette formation sont présentés en [annexe 2](#)

Préparation formation à destination des délégués de la Centrale SETCa

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Centrale(s)
Formation visant à promouvoir des listes de candidats non discriminatoires et à lutter contre les discriminations sur base de l'appartenance syndicale, de l'état de santé et du handicap				
26 juin AM	Beez	3	Rencontre du responsable service formation SETCa et formateurs – présentation d'un préprogramme	SETCa/ CEPAG
30 août PM		1	Rencontre équipe formation	
3 septembre PM	Ittre	3	Présentation de la formation aux formateurs et animateurs du SETCa	

Formation à destination des délégués de la Centrale SETCa

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)		Centrale(s)
				H	F	
Formation visant à promouvoir des listes de candidats non discriminatoires et à lutter contre les discriminations sur base de l'appartenance syndicale, de l'état de santé et du handicap						
10 septembre	Charleroi	1	Forma grpe 1 Charleroi	9	3	SETCa
		1	Forma grpe 2 Charleroi	2	12	
	Liège	1	Forma grpe 1 Liège	4	9	
12 septembre	Mons	1	Forma grpe 1 Mons	7	2	
	Libramont	1	Forma grpe 1 Lux	3	12	
18 septembre	Liège	1	Forma grpe 2 Liège	15	7	
		1	Forma grpe 3 Liège	6	13	
	La Louvière	1	Forma grpe 1 LL	6	7	
24 septembre	Liège	1	Forma grpe 4 Liège	5	15	
	Mons	1	Forma grpe 2 Mons	5	7	
01 octobre	La Louvière	1	Forma grpe 2 LL	8	10	
	Namur	1	Forma grpe 1 Namur	6	8	
		1	Forma grpe 2 Namur	11	11	
03 octobre	Bruxelles	1	Forma grpe 1 Bxl	9	9	
	Liège	1	Forma grpe 5 Liège	10	10	
	Mons	1	Forma grpe 3 Mons	7	6	
09 octobre	Verviers	1	Forma grpe 1 Verviers	8	8	
	Tournai	1	Forma grpe 1 Wapi	12	9	
15 octobre	Charleroi	1	Forma grpe 3 Charleroi	5	12	
		1	Forma grpe 4 Charleroi	9	8	
	Mons	1	Forma grpe 4 Mons	10	15	

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)		Centrale(s)
				H	F	
Formation visant à promouvoir des listes de candidats non discriminatoires et à lutter contre les discriminations sur base de l'appartenance syndicale, de l'état de santé et du handicap						
17 octobre	Verviers	1	Forma grpe 2 Verviers	4	8	SETCa
	Tournai	1	Forma gpe 2 Wapi	10	14	
		1	Forma gpe 3 Wapi	10	15	
23 octobre	Liège	1	Forma grpe 6 Liège	13	6	
		1	Forma grpe 7 Liège	12	15	
	Namur	1	Forma grpe 3 Namur	7	11	
5 novembre	Charleroi	1	Forma grpe 5 Charleroi	4	14	
	La Louvière	1	Forma grpe 3 LL	20	14	
	Tournai	1	Forma gpe 4 Wapi	9	13	
		1	Forma gpe 5 Wapi	10	7	
7 novembre	Nivelles	1	Forma grpe 1 Nivelles	8	10	
		1	Forma grpe 2 Nivelles	11	11	
	Charleroi	1	Forma grpe 6 Charleroi	7	8	
27 novembre	Nivelles	1	Forma grpe 3 Nivelles	12	6	
		1	Forma grpe 4 Nivelles	10	11	
Total			36 séances	304	356	
				660		

La formation mise sur pied par la CLCD est un module d'une demi-journée qui s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation de quatre jours organisé par le SETCa dans la perspective des élections sociales.

L'objectif que nous nous sommes fixés au travers de notre intervention est de sensibiliser les délégués à la situation de tous les travailleurs de leur entreprise, leur faire prendre conscience de

l'importance de bien les représenter et veiller à ce qu'aucune catégorie particulière ne soit exclue de manière involontaire ou pas.

Pour ce faire, nous sommes partis des listes telles que les délégués envisageaient de les construire pour les prochaines élections sociales, en mettant en regard de ces projets différents éléments :

- les valeurs de notre organisation syndicale telles que traduites dans ses statuts ;
- les différentes manières dont celle-ci a convenu de promouvoir l'équilibre dans la représentation des femmes et des hommes ;
- le protocole contre les discriminations mis au point par la FGTB dans le cadre des élections sociales ;
- les législations et CCT antidiscrimination ;
- exemples concrets, etc.

Cette formation a permis de soulever de nombreuses questions dans la représentation des travailleurs. Tout d'abord, les « catégories » évoquées sont les suivantes : les hommes et les femmes ; les personnes étrangères ou d'origine étrangère ; les travailleurs plus jeunes ou plus âgés ; les travailleurs homosexuels ; les travailleurs souffrant d'un problème de santé et/ou d'un handicap, etc.

Le débat principal qui est revenu dans plusieurs groupes était le suivant :

Ne faut-il pas privilégier l'engagement et la compétence de la personne pour l'accepter ou la solliciter comme candidate plutôt que de regarder son origine, son âge ou son sexe, ... ?

Même si cette affirmation peut recueillir l'assentiment de la plupart des participants et le nôtre, nous attirons l'attention sur le fait qu'une réflexion doit être menée dans l'entreprise si les candidats engagés et compétents ne sont jamais des travailleurs appartenant aux catégories discriminées, c'est-à-dire les jeunes, les femmes, les personnes étrangères, les personnes handicapées ou homosexuelles par exemple. En effet, les stéréotypes et discriminations systémiques peuvent devenir des freins à la découverte de potentiels futurs délégués syndicaux qui en auraient pourtant la capacité et la légitimité.

Nous avons également profité de l'occasion qui nous était donnée de rencontrer les délégués avant les élections sociales, dans une période particulièrement critique avant le dépôt des listes et donc avant la période de protection, pour les informer sur un point particulier : la discrimination sur base de la conviction syndicale. En effet, il s'agit là d'un critère protégé repris dans la loi générale antidiscrimination de 2007 (conviction syndicale) et d'un élément repris dans la CCT 95 qui concerne l'égalité de traitement pendant toutes les phases de la relation de travail (affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation).

Nous avons attiré leur attention sur certains signes qui indiquent la mise en cause par l'employeur de travailleurs qui peuvent souhaiter se présenter ou se représenter sur les listes. En effet, certains candidats potentiels risquent d'être confrontés à diverses formes d'intimidation, de harcèlement ou simplement d'être licenciés parce qu'ils envisagent ou sont « soupçonnés » d'être candidats aux élections sociales. Nous les avons informés de leurs droits et donc des recours possibles sur base des législations mentionnées ci-dessus. Ces recours valant aussi pour les délégués victimes de traitements défavorables du fait de leur engagement syndical (pas d'augmentation de salaire, pas de promotion...).

Une information a également été donnée sur la discrimination due à l'état de santé et au handicap du travailleur, en lien avec la législation « Retour au travail » et le parcours de réintégration.

Au cours de ces nombreuses séances de formation, des délégués ont fait remonter des réalités de terrain, des discriminations dans leur entreprise : l'inégalité des salaires liée au fait d'être un homme ou une femme ou au fait d'être un homme blanc ou d'être noir. D'autres situations nous ont été rapportées concernant le refus d'adapter le poste de travail ou de reclasser des travailleurs de retour de maladie. Le peu de travailleurs porteurs d'un handicap présents dans la plupart des entreprises où on pourrait donc y suspecter de la discrimination à l'embauche. Certains employeurs expliquent avoir un problème avec l'homosexualité. Des problèmes liés à la discrimination sur base de la conviction syndicale ont également été soulevés. Cela va de l'intimidation, en passant par le refus d'augmentation salariale et de promotion, jusqu'au licenciement. En bref, ces séances de formation ont permis aux participants de prendre conscience de l'ampleur du défi que constituent les multiples discriminations dans le cadre de l'entreprise.

Nous avons mis au point un support spécifique pour cette formation voir [annexe 3](#).

Cette formation a été dispensée au cours de **36 séances** qui ont permis la participation de **660** déléguées et délégués.

3.3 Formations longues

Formation « Recrutement et maintien des personnes fragilisées et handicapées dans l'emploi »

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)	Partenaire(s)
Formation « Recrutement et maintien des personnes fragilisées et handicapées dans l'emploi »					
17 janvier	Beez	1	Prépa formation mobilité et handicaps	2	ASPH/ Service mobilité du CEPAG
28 janvier 1 journée	Beez	1	Formation jour 1 Les questions de mobilité pour les personnes fragilisées ou handicapées en lien avec leur accès au marché de l'emploi ou le maintien dans l'emploi.	26	ASPH/ Service mobilité du CEPAG/ AVIQ/
14 juin PM	Charleroi	1	Prépa formation retour au travail et législation anti discrimination	2	Atelier Santé
19 juin AM	Beez	2			
28 juin 1 journée	Beez	3	Formation jour 2 Retour au travail et législation anti discrimination	22	Atelier Santé/FGTB fédérale
4 novembre AM	Beez	2	Prépa formation réintégration des malades longue durée		

15 novembre 1 journée	Beez	2	Formation jour 3 Réintégration des malades longue durée	58	C-Dast/CG fédérale/FGTB fédérale
--------------------------	------	---	---	----	--

Le cycle de formation sur la question du recrutement et du maintien à l'emploi des personnes fragilisées et handicapées s'est poursuivi en 2019. Deux journées, reprises dans le plan d'action 2019 de la CLCD, étaient déjà programmées et l'organisation d'une journée supplémentaire s'est imposée vu la demande des participants.

Les différentes thématiques retenues en 2019 sont détaillées ci-dessous.

Jour 1 : Les questions de mobilité pour les personnes fragilisées ou handicapées en lien avec leur accès au marché de l'emploi ou le maintien dans l'emploi.

Jour 2 : Législation anti discrimination sur « état de santé et handicap » et dispositif « retour au travail » - où en est-on ? Quel rôle pour les représentants des travailleurs dans ces matières ?

Jour 3 : Réintégration des malades de longue durée : Quelle réponse syndicale ?

L'objectif général de ce cycle est de favoriser l'emploi des personnes fragilisées et handicapées y compris dans le milieu de travail ordinaire tenant compte du fait que le taux d'emploi de ces personnes est actuellement très faible. Il s'agit donc de relever une fois de plus une réelle discrimination structurelle et de travailler dans ce domaine pour tenter de remédier à ce problème.

Les objectifs de la première journée organisée en 2019 étaient:

- Prendre conscience des difficultés liées à la mobilité des travailleurs handicapés (notamment dans le cadre du maintien de travailleurs handicapés dans l'entreprise).
- Informer sur les dispositifs qui existent pour faciliter le déplacement des personnes handicapées pour les trajets domicile-lieu de travail (services de transport, TEC, SNCB, Croix-Rouge), y compris les aides financières.
- Informer sur les aménagements dans l'entreprise (accessibilité des locaux, mobilité interne, etc.) et les aides qui existent pour les entreprises.
- Informer sur les rôles des organes de concertation dans l'entreprise par rapport à la mobilité.
- Réfléchir aux actions syndicales possibles pour aborder les problèmes spécifiques de mobilité liés aux handicaps dans les entreprises.

Cette journée a été prise en charge par le service mobilité du CEPAG, l'ASPH, mais la CLCD a participé à la programmation de la journée et a assisté à cette journée de formation.

La deuxième journée était déjà programmée dans notre plan 2019 et l'organisation d'une troisième journée s'est imposée vu l'intérêt et la demande des participants pour la thématique abordée.

La Cellule Lutte Contre les Discriminations du CEPAG, avec la FGTB wallonne, a organisé deux journées de formation sur le thème de la santé, du handicap, la législation retour au travail et anti

discrimination. L'objectif étant de réfléchir à la réponse syndicale à apporter aux politiques de réintégration des malades de longue durée dans les entreprises, tant en matière de prévention que de lutte face aux volontés cachées d'exclusion des malades du monde du travail.

La deuxième journée s'est déroulée le 28 juin 2019. Elle a rencontré les objectifs suivants :

- Faire le point sur la manière dont les travailleurs avec un problème de santé ou un handicap sont pris en compte dans les entreprises.
- Informer sur les législations anti discriminations comme outil de lutte contre les discriminations sur base de l'état de santé ou du handicap.
- Informer sur la législation « retour au travail ».
- S'enrichir de pratiques de terrain favorisant le maintien à l'emploi de personnes fragilisées, handicapées.

La troisième journée s'est déroulée le 15 novembre 2019. Dans la suite des travaux réalisés le 28 juin 2019, la CLCD a proposé ce jour-là, aux participants, de se pencher sur la nouvelle réglementation pour la remise au travail des malades de longue durée, adoptée en juin 2016 par le gouvernement belge. Il était essentiel pour la CLCD d'analyser en quoi cette politique vise à faire des économies dans les dépenses maladie et invalidité... sur le dos des plus fragiles dans notre société, plutôt qu'à investir massivement dans la prévention des problèmes de santé, notamment au travail. Outre cette analyse, la formation avait pour enjeu d'analyser les chausseuses trappes de ce parcours de réintégration des malades de longue durée, permettant aux employeurs de licencier, à moindres frais, les travailleuses et travailleurs malades.

Ces deux dernières journées de formation ont fait la part belle aux réalités vécues en entreprise par les participants et au retour d'expérience de terrain, grâce à l'Atelier Santé de Charleroi. Les experts présents ont pu apporter un éclairage sur les aspects législatifs ainsi qu'amener la réflexion sur le volet préventif.

Grâce à ces journées de formation, il apparaît que la question de la santé et du handicap préoccupe les délégués dans les entreprises.

Vous trouverez en **annexe 4**, les programmes, le power point réalisé par la CLCD et les questions traitées dans les ateliers.

Formation à destination des délégués du secteur de la chimie

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)		Partenaire(s)
				H	F	
Stéréotypes/ préjugés et discriminations						
4 février PM	Beez	2	Préparation formation			
14 février	Mons	1	Finalisation formation avec responsable CG			Centrale Générale Mons-Borinage
25 février	Tertre	3	Formation stéréotypes/préjugés/discrimination jour 1	19	3	Borinage 2000/Cepag Mons
26 février AM		3	Formation stéréotypes/préjugés/discrimination jour 2			
27 février		3	Formation stéréotypes/préjugés/discrimination jour 3			

Comme détaillé dans le rapport 2018, plusieurs rencontres préparatoires avec le permanent ont eu lieu en 2018. Quant à la finalisation de la formation, elle a eu lieu le 14 février 2019. Dans ce projet, nous avons collaboré avec l'ASBL d'éducation permanente Borinage 2000/Cepag Mons.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, des accords ont été conclus entre la Centrale Générale (CG) et le SETCa fixant, pour certains secteurs, le principe d'une seule centrale par secteur. Ceci implique que dans certaines entreprises, les délégués employés et ouvriers seront sous la coupole d'un seul permanent syndical.

Partant de ce constat, nous avons été interpellés par la CG Mons-Borinage pour mettre en place une formation pour les délégués de la chimie. L'objectif était de sensibiliser les délégués aux stéréotypes (avec une attention particulière concernant le statut ouvrier/employé) et aux discriminations. Cette formation a donc eu aussi pour but de favoriser le travail en commun des délégués ouvriers et employés.

Nous avons mis en place une formation de 3 jours. La matinée de la première journée était plutôt consacrée à la levée des stéréotypes en général mais avec une attention particulière sur les stéréotypes entre les ouvriers et les employés. Pour cette partie, nous avons travaillé en collaboration avec une troupe de théâtre-action qui est venue jouer une saynète, point de départ de notre animation. L'après-midi et une partie de la deuxième journée ont été consacrées à un travail d'analyse des discriminations sur base d'un scénario évoquant une entreprise dans laquelle des discriminations sont présentes. Nous avons également explicité quelques cas de discriminations résolus par la CLCD. L'après-midi du deuxième jour, un point d'attention a été mis sur le parcours de réintégration des travailleurs malades avec l'aide d'un expert de la CG et, pour terminer, le

troisième jour nous a permis d'approfondir certaines matières discutées les deux premiers jours et d'initier un travail plus concret avec les délégués sur base de notre questionnaire « Etat des lieux des discriminations dans votre entreprise ».

Une partie des supports pédagogiques utilisés au cours de la formation sont des supports CLCD existants et communiqués dans des rapports d'activité antérieurs (scénario d'une entreprise fictive/ PPT sur les discriminations/fiches signalétiques).

L'objectif de faire travailler ensemble délégués ouvriers et employés a été atteint.

3.4 Groupe de travail

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)	Partenaire(s)
Lutte contre l'homophobie et la transphobie au travail					
25 janvier 1 journée	Beez	3	Réunion du groupe de travail	4	Genres Pluriels/ Service communication FGTB/CHEFF/ CEPAG documentaire/ AFICO/CEPAG Namur
7 mars	Namur	2	Réunion avec CHEFF et AFICO au sujet d'un projet LGBTQI et témoignage vidéo non financé	3	
11 mars AM	Beez	3	Réunion du groupe de travail	7	
12 avril AM		3		5	
12 avril PM		3	Formation par Genres Pluriels à la question des personnes transgenres et intersexes	5	
5 juin PM		3	Réunion du groupe de travail	4	
26 juin		1	Réunion projet témoignage vidéo avec CHEFF, AFICO et CEPAG documentaire	3	
17 septembre		2	Réunion avec le service communication concernant la campagne	1	
22 octobre 1 journée		2	Réunion du groupe de travail	11	
24 octobre		2	Réunion avec le service communication retour du GT concernant la campagne	1	
19 décembre		1	Réunion avancement projet témoignage vidéo	1	

Pour rappel, la CLCD s'implique depuis plusieurs années et de différentes manières dans la lutte contre l'homophobie au travail. En octobre 2017, un groupe de travail, composé de militants syndicaux et de l'équipe CLCD, a été créé.

Au cours de l'année 2018, nous avons opté pour l'élargissement de la dénomination du groupe de travail et du combat à mener vu la convergence des luttes, à la thématique de la transphobie.

L'objectif de ce groupe est d'arriver à mener un travail concret sur le lieu de travail et faire reculer ainsi les attitudes homophobes et transphobes. Son but est d'agir afin de combattre les discriminations en général et celles liées à l'homophobie et à la transphobie en particulier.

Pour rappel, le groupe de travail fonctionne sur base d'invitations larges avec un ordre du jour défini pour chacune des réunions, le groupe peut donc ainsi être rejoint par de nouveaux membres à tout moment. A l'issue de chacune des rencontres, un compte rendu est adressé aux participants.

En 2019, le groupe s'est étoffé par l'accueil de nouveaux membres même si on peut déplorer ne jamais avoir pu réunir tous les participants lors d'une même séance. Ceci a tout de même permis de se rendre compte du chemin parcouru au travers d'une rétrospective qui a été présentée.

Le travail du groupe en 2019 a porté sur la participation aux Fiertés Namuroises et à la Belgian Pride. Le succès de l'année 2018 a incité les militants à réitérer cette expérience.

Sur le site Facebook du CEPAG, nous avons diffusé le tract « Rejoins-nous », l'invitation à rejoindre le groupe de travail ainsi que les photos prises lors de la Belgian Pride.

Le groupe de travail s'est surtout focalisé sur la campagne à mettre en place dans les entreprises, dans les institutions, les administrations, ...

Afin de démarrer la campagne sur le lieu de travail, le groupe de travail a décidé de commencer la sensibilisation à l'aide d'une enquête et de se servir des réponses obtenues pour mettre au point cette campagne. Le questionnaire sous forme d'un formulaire électronique a été finalisé et diffusé en 2019.

Le lancement de l'enquête sur les discriminations envers les LGBT sur le lieu de travail a fait l'objet de l'approbation des responsables syndicaux des différentes centrales et a pu être complété en ligne du 14 mars au 24 avril 2019.

Les résultats de l'enquête ont été exposés lors d'une réunion du groupe de travail et nous ont confortés dans les choix opérés par le groupe de travail.

Quant au travail sur la campagne en elle-même, il s'est poursuivi en 2019 et celle-ci devrait débiter après les élections sociales en juin 2020.

Diverses rencontres du groupe ont été l'occasion de réfléchir sur le fond et sur la forme d'une brochure à destination des délégués. De même pour le slogan et le visuel de l'affiche de la campagne.

Nous avons approfondi nos connaissances sur la question des personnes transgenres et intersexes en accueillant une personne de l'association Genres Pluriels. Celle-ci a formé le groupe de manière plus pointue à la thématique de la transphobie.

Un projet « témoignage vidéo » est en cours de préparation. Un appel a été lancé aux personnes homosexuelles, transgenres et intersexes désireuses de faire connaître leur vécu sur le lieu de travail ou les difficultés rencontrées pour accéder à l'emploi.

En **annexe 5**, vous trouverez l'annonce du lancement de l'enquête, un exemplaire du questionnaire auquel 120 délégués et déléguées ont répondu, accompagné d'un courrier explicatif, ainsi que les 2 invitations à témoigner pour le projet « témoignage vidéo ».

4 Accompagnement Syndical

4.1 Accompagnement de 2 délégations syndicales

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)	Partenaire(s)
Accompagnement - NGK Ceramics					
11 janvier	Mons	2	Conférence de presse de la centrale syndicale sur la discrimination syndicale	8	Centrale Générale / Unia/presse écrite/télé et radio
25 avril	La Louvière	1	Audience au tribunal du travail		
19 août	Bxl	1	Réunion suivi de dossier	2	Centrale Générale / Unia

Pour rappel, NGK Ceramics est une entreprise spécialisée dans la fabrication de substrats céramiques pour pots catalytiques de véhicules automobiles. Elle emploie actuellement quelques 400 travailleurs dont 230 ouvriers, 70 employés et cadres et une centaine d'intérimaires.

En mai 2018, La CLCD a été interpellée par le Secrétaire Régional de la Centrale Générale (CG) FGTB Mons-Borinage pour une possible discrimination à l'encontre d'un délégué FGTB de NGK Ceramics. Lors de notre première réunion et après avoir pris connaissance des faits, il s'est avéré que les problèmes rencontrés étaient plus larges que le simple cas individuel et touchaient la FGTB en tant qu'organisation syndicale dans cette entreprise.

Dans ce travail d'accompagnement, la CLCD est d'abord intervenue pour analyser le contexte et voir si on était dans une situation de possible discrimination. Nous avons informé le permanent sur la discrimination et la législation qui en découle. Nous l'avons également conseillé sur les démarches à suivre et servi d'intermédiaire auprès d'Unia. Enfin nous avons participé de manière active aux réunions en apportant notre expérience sur la stratégie à développer, la récolte de preuves, les éléments importants, ...

En 2019, Il y a eu plusieurs contacts par courriels et téléphones avec le permanent de la CG et Unia. Nous avons également assisté le permanent de la CG lors d'une conférence de presse organisée dans les locaux de la FGTB de Mons. Une action en cessation (en référé) a été introduite auprès du Tribunal du travail de Mons, l'audience s'est tenue à La Louvière. Une rencontre a eu lieu pour faire le point sur le dossier.

L'affaire est toujours en cours.

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Participant(s)	Partenaire(s)
Accompagnement - Père Olive					
28 août	Namur	1	Réunion avec 2 délégués, une déléguée et la permanente	4	Horval (Centrale Alimentation)
25 octobre					

Père Olive est au départ une entreprise familiale, elle a été rachetée en 2016 par la multinationale Labeyrie. Comme son nom l'indique, ses matières premières sont principalement des olives que la société assaisonne, conditionne et distribue dans diverses grandes surfaces.

Une première demande d'accompagnement syndical nous était parvenue en juin 2018. A cette époque, une analyse des risques psychosociaux, réalisée par le service externe SPMT-Arista, était en cours et le résultat de celle-ci était attendu pour septembre 2018.

Finalement, le rapport n'a été finalisé et présenté au CPPT qu'en janvier 2019. Le service externe a rédigé à l'époque des recommandations à l'employeur mais aucune de celles-ci n'ont été mises en place.

C'est donc fin juin 2019 que la CLCD a reçu une nouvelle demande d'accompagnement syndical. Plusieurs contacts ont été pris par mail et la 1^{ère} rencontre a eu lieu en août 2019.

La première rencontre s'est basée sur le récit de la permanente et des délégués. Ils ont dépeint la situation de l'entreprise et les difficultés rencontrées par les travailleurs.

Le service externe ayant rédigé un rapport, un exemplaire du rapport sur l'enquête concernant les risques psychosociaux a été fourni à la CLCD.

Suite à cette 1^{ère} rencontre, un PV de la réunion a été rédigé et une lecture attentive et critique du rapport rendu par le service externe, a été effectuée par un membre de la CLCD.

Les 2 points les plus problématiques qui ressortent de ce rapport sont la formation et l'évaluation, ce qui rejoint aussi la demande exprimée par les délégués.

On remarque que les personnes d'origine étrangère ne sont pas victimes de discrimination à l'embauche par l'agence d'intérim qui effectue le recrutement mais un problème survient après, lors du passage du contrat intérim au CDD ou du CDD au CDI. En principe, une évaluation objective doit être réalisée par le management et par le chef de ligne mais aucune information n'est demandée au chef de ligne qui connaît mieux les qualités des personnes qui font partie de son équipe. Le responsable s'arrange pour donner une mauvaise évaluation afin d'écartier certains travailleurs qui auraient été évalués positivement par le chef de ligne.

Le management prend donc seul la décision de ne pas garder tel ou tel travailleur. La délégation est pourtant en droit de se demander sur quels critères, ce choix est opéré. On pourrait légitimement suspecter soit une infraction à la CCT signée dans l'entreprise, qui veut qu'après 220 jours, le travailleur intérimaire décroche un CDD si son évaluation est positive, soit une infraction à la législation anti discrimination en fonction de l'origine nationale ou ethnique du travailleur. Une interrogation analogue peut être soulevée pour la non reconduction de contrats à durée déterminée empêchant ainsi de décrocher un CDI.

La délégation au CE ne reçoit ni les chiffres ni les noms des travailleurs qui entrent et qui quittent l'entreprise alors que c'est une obligation légale.

L'entreprise fonctionne avec un très grand nombre d'intérimaires et, pour la direction, il n'est pas nécessaire d'avoir plus de CDI car elle prétend que le pic de production se situe de mai à septembre. Or sur le terrain, les délégués et les travailleurs ne vivent pas la même chose.

Un autre problème qui a été mis en évidence est que les équipes de travailleurs ont été faites par un ex responsable en fonction de l'origine ou de la couleur de peau. On retrouve donc toutes les personnes d'origine étrangère dans un même groupe. Ce chef a quitté l'entreprise mais les groupes, eux, sont restés tels quels.

La formation est réservée aux employés et aux cadres alors que les ouvriers auraient également le droit de suivre différents types de formation. La formation dispensée aux intérimaires est lacunaire et a déjà conduit à un accident mortel en 2019. La machine sur laquelle il travaillait n'était pas conforme non plus du point de vue de la sécurité.

La 2^{ème} rencontre a consisté en partie à la relecture du PV du 28 août 2019 et à un apport d'information concernant la formation pour les ouvriers. Le thème de l'évaluation a également été abordé, son application ainsi que les risques et dérives qui pourraient y être associés.

Dans l'industrie alimentaire, les interlocuteurs sociaux ont mis en place un fonds de formation et ont créé une structure « Alimento ». Celle-ci regroupe les services sectoriels gérés par les interlocuteurs sociaux qui sont proposés aux travailleurs et aux employeurs de l'industrie alimentaire (CP 118 et CP 220).

En surfant sur le site d'« Alimento », on peut se rendre compte qu'un tas de formations, gratuites ou moyennant une modique somme payée par l'employeur, peuvent être dispensées pour les travailleurs du secteur agro-alimentaire.

On peut y retrouver toute une série d'informations et obligations légales concernant la formation, notamment, un exemple de plan de formation sectoriel facilement transposable à l'entreprise.

Les délégués doivent mettre différents points à l'ordre du jour des organes de concertation afin d'obtenir certaines informations qui viendront soit étayer notre hypothèse de travail soit la démentir.

Le travail avec cette délégation ne fait que commencer et sera poursuivi dans le courant de l'année 2020.

5 Réalisation d'outils pédagogiques

En 2019, lors de certaines de nos interventions, nous avons eu recours aux outils pédagogiques préalablement conçus. Par contre, de nouveaux outils ont été mis au point, la plupart du temps, en lien avec une activité spécifique, un évènement ou des formations. Dans ce cas, ils sont présentés de manière systématique en annexe de la thématique développée.

Ceci a été notamment le cas pour les évènements et formations suivantes :

- La formation « Les différents types de contrats et aides à l'emploi, comment éviter les pratiques discriminantes ? » destinée aux délégués des entreprises de travail adapté ;
- La formation sur les discriminations à l'embauche et dans l'emploi à destination des délégués de la Régionale du Luxembourg ;
- La formation visant à promouvoir des listes de candidats non discriminatoires à destination des délégués de la Centrale SETCa ;
- La formation « Recrutement et maintien des personnes fragilisées et handicapées dans l'emploi » ;
- L'enquête sur les discriminations envers les LGBT sur ton lieu de travail ;
- Les invitations à témoigner sur la question des LGBT ;
- Les affiches « Signalement discrimination »

6 Traitement des signalements pour discrimination

6.1 Introduction

Dans cette partie du rapport, nous décrivons le travail effectué au départ des cas qui nous parviennent en majeure partie par le « Point de contact Discrimination ». Les personnes qui s'estiment être victime d'une discrimination à l'embauche ou dans l'emploi ont ainsi l'opportunité de décrire les situations qui posent problème en remplissant un formulaire sur le site de la FGTB fédérale.

Dans ce contexte, la cellule a principalement un rôle d'assistance aux personnes victimes de discrimination et de support aux centrales syndicales afin de régler les situations problématiques vécues par les affiliés. La CLCD, en théorie, n'intervient pas directement auprès des employeurs, ni auprès d'autres autorités pour solutionner les problèmes, sauf à la demande expresse des centrales syndicales. Cependant, au cours de l'année 2019, comme en 2018, 2017, 2016 et en 2015, nous avons été amenés à intervenir de manière directe auprès d'employeurs à la demande des centrales syndicales concernées et en partenariat avec Unia (ex Centre interfédéral pour l'égalité des chances) ou l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) et/ou une autre association appelée Genres Pluriels qui apporte un soutien aux personnes transgenres et intersexes.

Le travail effectué par notre cellule peut varier significativement d'une situation à l'autre. En effet, dans certaines circonstances, le traitement d'un cas peut s'avérer plutôt simple et succinct car orienté rapidement vers la centrale syndicale sans qu'il soit nécessaire d'effectuer des démarches approfondies. D'autres situations par contre vont nécessiter une charge de travail beaucoup plus importante avec la collecte d'informations et des contacts fréquents avec l'affilié qui se dit discriminé, la centrale professionnelle concernée et d'autres acteurs éventuels, au fur et à mesure de l'avancement du dossier.

Dans ce cadre, il faut également relever que la cellule travaille de concert avec Unia et l'IEFH dans la plupart des dossiers plus complexes. Cette coopération rend d'une part plus efficace la recherche d'informations sur le terrain, quand elle peut être effectuée par les délégations et/ou le permanent syndical. D'autre part, cet accord de collaboration avec ces 2 institutions permet aussi aux différents intervenants de se renforcer réciproquement dans des dossiers plus épineux. Elle donne l'opportunité de tenter une conciliation, négociation, afin que la personne discriminée obtienne un dédommagement à l'amiable de manière plus rapide que si les services juridiques intentent directement une action en justice.

En 2019, nous avons initié une nouvelle coopération avec l'association Genres Pluriels qui, comme précisé ci-dessus, vient en aide aux personnes transgenres et intersexes dans le cadre d'un coming out transgenre en entreprise.

Dans un certain nombre de cas décrits ci-après (au point 6.5), nous revenons sur le suivi de dossiers introduits avant 2019. En effet, la négociation avec l'employeur avait à l'époque conduit à un échec et les dossiers suffisamment solides avaient été introduits en justice avec le soutien des centrales syndicales. En raison de l'arriéré judiciaire, l'un de ces dossiers a été jugé fin 2019 et les autres le seront en 2020.

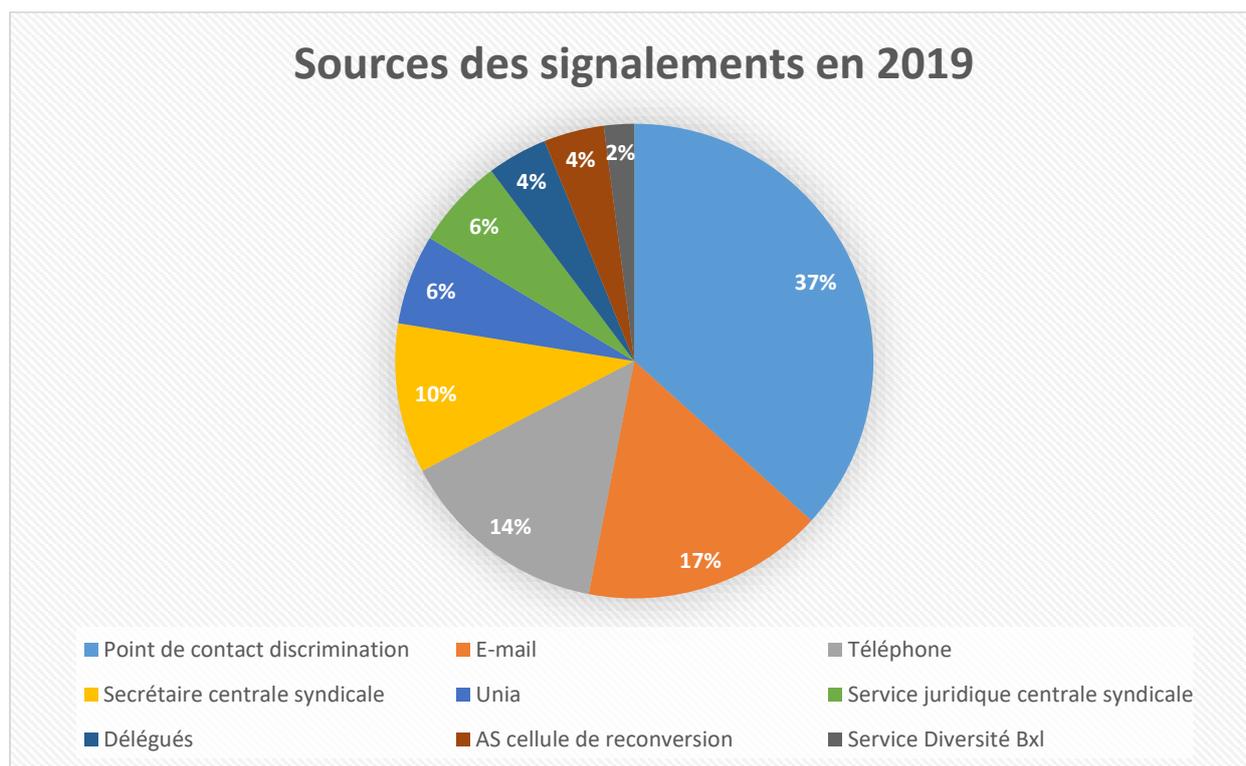
Parmi ces dossiers, nous retrouvons le critère de l'âge et du sexe.

Un des dossiers concernant l'état de santé et le handicap est passé en première instance devant le tribunal du travail en décembre 2019 mais nous sommes en attente du jugement qui aura lieu en janvier 2020.

6.2 Situations traitées en 2019

Le nombre total de signalements est resté stable par rapport à 2018.

Sur 49 nouveaux cas signalés au total en 2019, 18 proviennent du Point de Contact Discrimination, 8 ont été reçus par e-mail, 7 par téléphone, 5 via des secrétaires de centrales syndicales, 3 par le service juridique d'une centrale syndicale, 3 par des affiliés qui se sont d'abord tournés vers Unia, 2 par des délégués, 2 par un accompagnateur social en cellule de reconversion, 1 par le Service Diversité de la FGTB Bruxelles. Cette année, comme l'année dernière, nous pouvons remarquer que les signalements proviennent de sources multiples et variées.



Nous avons comptabilisé le nombre d'hommes et de femmes sur les dossiers individuels, cela concerne 25 femmes et 23 hommes.

Nous avons reçu cette année 1 seul signalement collectif, cela concerne 2 travailleurs.

C'est la deuxième année consécutive que nous recensons plus de signalements provenant de femmes que d'hommes (51% F et 49% H).

Les 49 cas peuvent être répertoriés de la manière suivante :

TABLEAU 1

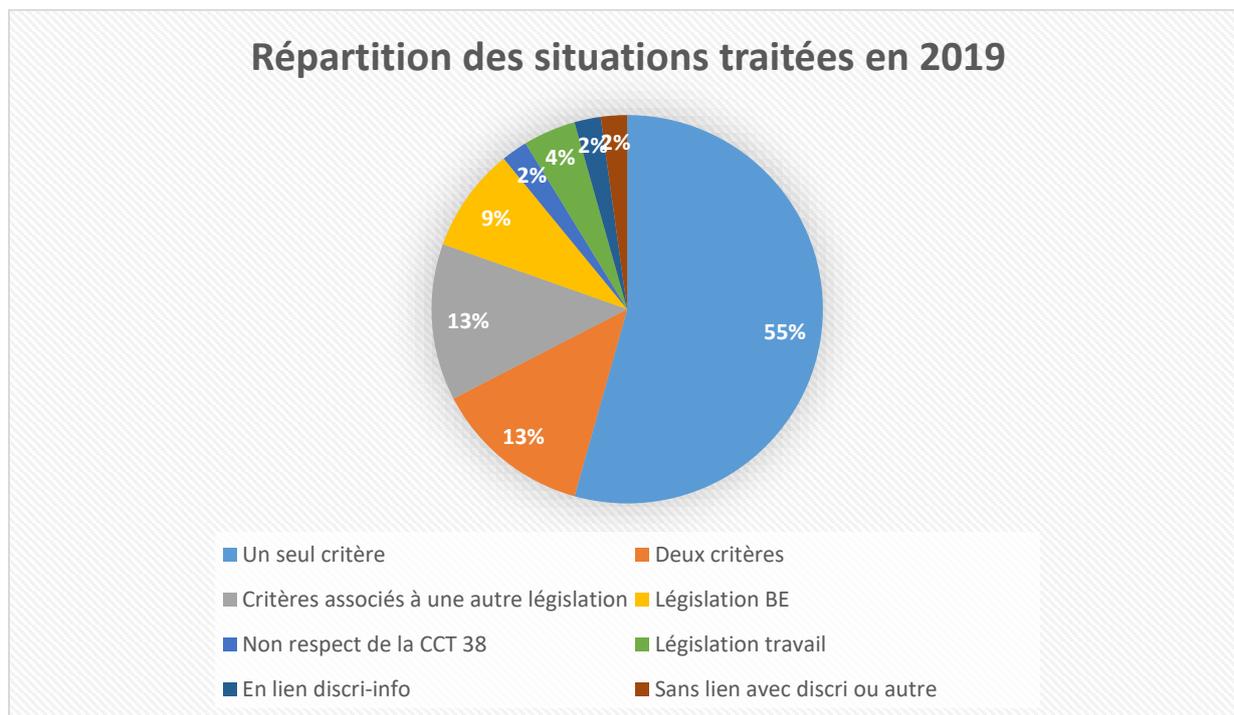
	Nombre de situations
Embauche	15
Conditions de travail discriminatoires ou problématiques	17
Conditions de travail discriminatoires ou problématiques qui conduisent à la mutation, à la démission ou au licenciement	3
Licenciement, rupture de contrat pour force majeure médicale ou démission	9
Expression d'un affilié mécontent	1
Refus de formation	1
Dénonciation d'une situation problématique en lien avec des critères sans lien avec le travail	1
Demande de renseignements/outils	1
Problème administratif aide à l'emploi	1
Total	49

Les 49 situations peuvent aussi être illustrées comme suit :

TABLEAU 2

	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	25
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause	6
Situations dans lesquelles 1 ou 2 critères protégés sont en cause associés avec des infractions à la législation bien être et/ou la législation du travail	6
Situations qui relèvent de la législation bien-être au travail	4
Non-respect de la CCT 38	1
Situations qui relèvent d'infractions liées à la législation du travail	4
Situations en lien avec les discriminations-demande info	1
Situations sans lien avec les discriminations, le bien-être au travail ou toute infraction à la législation du travail	2
Total	49

Voici ce que donne cette répartition sous forme de graphique :



Nous avons recensé 25 cas qui indiquent **un seul critère** « protégé ». Dans le tableau ci-dessous, nous avons détaillé les différents critères rencontrés dans ces situations.

TABEAU 3

Critères protégés	Nombre de situations
État de santé actuel ou futur	6
Sexe	4
Origine nationale ou ethnique	4
Conviction syndicale	4
Âge	2
Caractéristique physique	1
Nationalité	1
Convictions religieuses	1
Naissance	1
Orientation sexuelle	1
Total	25

Dans le tableau ci-dessous, nous avons détaillé 4 situations concernant un seul critère protégé associé à la législation bien-être et/ou à la législation du travail.

TABLEAU 4

Cas où la situation concerne un critère	Critère protégé	Législation bien-être au travail	Législation du travail	Nombre de situations
Critère protégé et législation bien-être au travail	Caractéristique physique	1		1
	sexe	1		1
	Convictions religieuses	1		1
Critère protégé et législation du travail	Etat de santé		1	1
Total				4

Dans le tableau ci-dessous, nous explicitons 6 situations qui cumulent deux **critères** protégés.

TABLEAU 5

Cas où la situation concerne 2 critères	Handicap	Nationalité	Langue	Nombre de situations
État de santé actuel ou futur	4			4
Couleur de peau		1		1
Origine nationale ou ethnique			1	1
Total				6

Dans le tableau ci-dessous, nous avons détaillé 2 situations qui cumulent 2 critères protégés associés à la législation bien-être.

TABLEAU 6

Cas où la situation concerne 2 critères	Critère protégé	Législation bien-être au travail	Nombre de situations
2 Critères protégés et législation bien-être au travail	Etat de santé actuel ou futur	1	1
	Sexe		
2 Critères protégés et législation bien-être au travail	Origine nationale ou ethnique	1	1
	Sexe		
Total			2

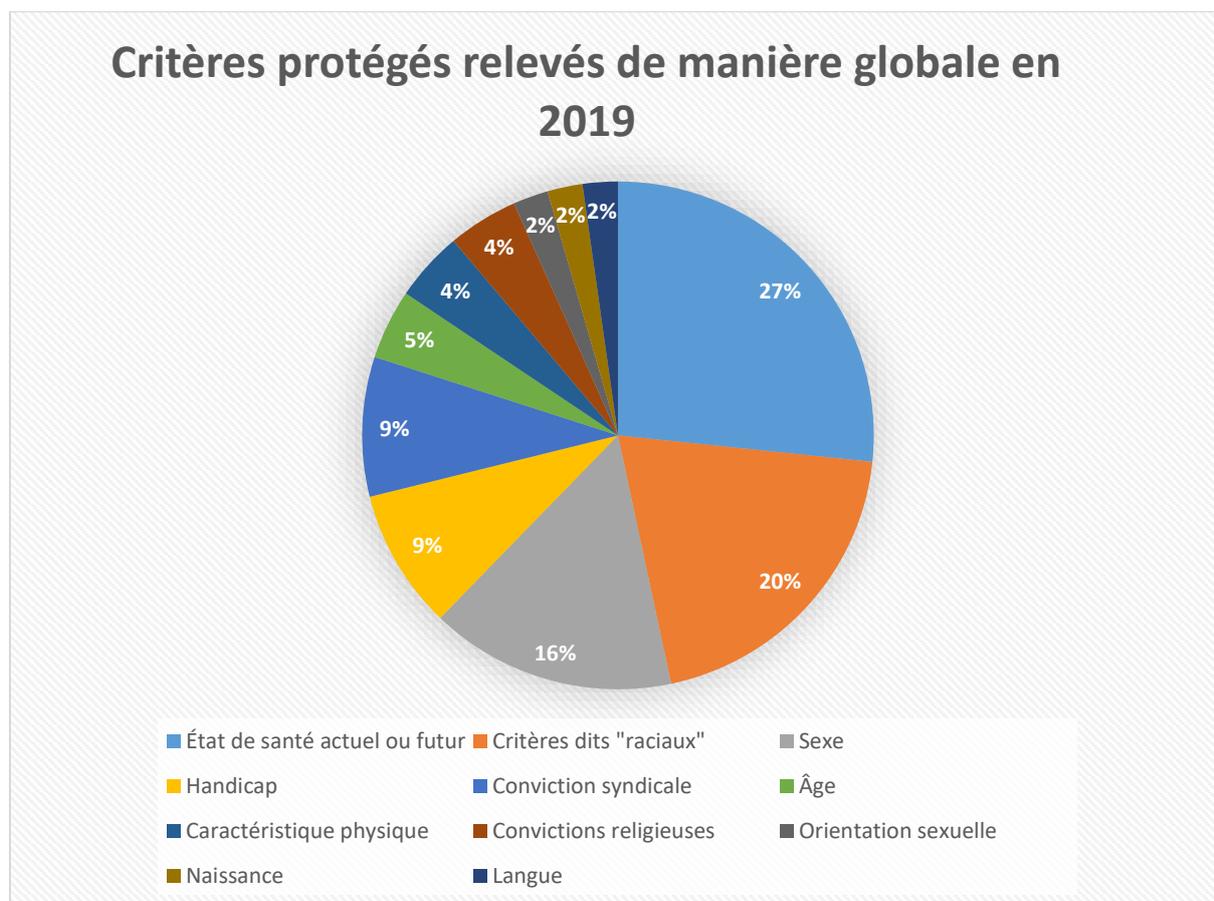
Ci-dessous figure le nombre de critères protégés relevés de manière globale dans les signalements en 2019.

TABLEAU 7

Critères protégés	
État de santé actuel ou futur	12
Sexe	7
Origine nationale ou ethnique	6
Handicap	4
Conviction syndicale	4
Nationalité	2
Âge	2
Caractéristique physique	2
Convictions religieuses	2
Orientation sexuelle	1
Couleur de peau	1
Naissance	1
Langue	1
Total	45

Le tableau ci-dessus dénombre les critères de discrimination rencontrés dans les différentes situations traitées. Ils sont classés par ordre décroissant en fonction de leur fréquence. Comme expliqué dans ce chapitre, une situation peut mettre en œuvre plusieurs critères et donc être comptabilisés à plusieurs endroits de ce tableau.

Voici exprimé sous forme de graphique, le nombre de critères protégés relevés de manière globale dans les signalements en 2019.



Nous avons comptabilisé 10 cas d'infraction à la législation bien-être au travail, en voici le détail.

TABLEAU 8

Législation bien-être au travail	Nombre de situations
Harcèlement discriminatoire lié à 1 ou 2 critères	3
Harcèlement moral	4
Harcèlement discriminatoire lié à 1 ou 2 critères qui conduit à une mutation, au licenciement ou à la démission	3
Total	10

Dans le tableau ci-dessous, nous analysons le harcèlement discriminatoire sous l'angle des critères protégés :

TABLEAU 9

Harcèlement discriminatoire	
Critère protégé	Nombre de situations
Sexe	1
Caractéristique physique	1
Convictions religieuses	1
Plusieurs critères protégés	
État de santé actuel ou futur et sexe	1
Origine nationale ou ethnique et sexe	1

Comme mis en évidence les années précédentes, le harcèlement moral ou discriminatoire se banalise et devient récurrent. Être enceinte, avoir des problèmes de santé, avoir une origine différente, avoir un aspect physique hors des canons de beauté dictés par les médias, pratiquer une religion deviennent des motifs de harcèlement pour certains employeurs et/ou travailleurs peu scrupuleux et irrespectueux de toute législation aussi bien anti discrimination que bien-être au travail. L'issue rapide aux problèmes étant pour certains travailleurs d'être licenciés, d'accepter une mutation ou de démissionner. La législation sur le harcèlement entraîne des procédures lentes, peu efficaces et un rapport parfois entaché de partialité en faveur de l'employeur quand c'est lui-même ou un membre de la ligne hiérarchique qui est remis en cause.

Ci-dessous, nous retrouvons **le refus de formation** dû au port du foulard en lien avec certains stéréotypes et préjugés.

TABLEAU 10

Critère protégé	Nombre de situations
Convictions religieuses	1

Nous avons une situation pour laquelle la mise en place de procédures neutres, de pratiques d'embauche non discriminatoires et donc le respect de la convention collective de travail n° 38 se pose.

TABLEAU 11

	Nombre de situations
Non-respect de la CCT 38	1

Une déléguée a effectué une demande pour obtenir des informations et des outils en lien avec les discriminations sans dénonciation d'un quelconque problème dans son institution. Cela relève d'une action de prévention contre les discriminations.

TABLEAU 12

	Nombre de situations
Demande de renseignements/outils	1

TABLEAU 13

Une personne a dénoncé par téléphone une situation relativement grave portant sur la santé et/ou un handicap. Cependant elle n'a jamais voulu nous donner ses coordonnées pour que nous puissions la recontacter et l'aiguiller vers les services compétents.

	Critères protégés	Nombre de situations
Dénonciation d'une situation problématique en lien avec des critères sans lien avec le travail	État de santé actuel ou futur	1
	handicap	

On retrouve 6 cas qui n'ont pas trait à la législation anti discrimination ou bien-être au travail

TABLEAU 14

Autres critères non couverts par la législation anti discrimination ou bien-être au travail	Nombre de situations
Infraction à la législation du travail	4
Expression d'un affilié mécontent	1
Non remboursement d'une aide à l'emploi	1
Total	6

Sur les 49 signalements reçus au total, nous avons relevé 15 **situations** qui concernent plus particulièrement l'**embauche** (tableaux 15 et 16).

TABLEAU 15

Embauche	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	11
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause	2
Non-respect CCT 38	1
Non-respect législation contrat de travail	1
Total	15

TABLEAU 16

Critère protégé	Nombre de situations
Sexe	2
Origine nationale ou ethnique	2
Âge	2
Nationalité	1
Caractéristique physique	1
Conviction syndicale	1
Naissance	1
Orientation sexuelle	1
Plusieurs critères protégés	Nombre de situations
Couleur de peau et nationalité	1
Origine nationale ou ethnique et langue	1
Total	13

Nous avons aussi recensé 20 situations qui relatent **des conditions de travail discriminatoires ou problématiques** qui peuvent pour 3 cas conduire au licenciement, à la démission ou à la mutation (tableau 17 et 18).

TABLEAU 17

Conditions de travail discriminatoires ou problématiques	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	7
Situations dans lesquelles 1 critère protégé est en cause associé avec des infractions à la législation bien-être	3
Situations dans lesquelles 2 critères protégés sont en cause, éventuellement associés avec des infractions à la législation bien-être	5
Situations qui relèvent de la législation bien-être au travail	3
Autre situation recouvrant différentes problématiques liées à un non-respect d'une législation mais non couverte par les législations antidiscrimination ou bien-être au travail	2
Total	20

Dans le tableau ci-dessous, nous détaillons les critères qui nous sont rapportés pour ces situations figurant dans le tableau 17.

TABLEAU 18

Critère protégé	Nombre de situations
Sexe	3
État de santé actuel ou futur	2
Origine nationale ou ethnique	2
Conviction syndicale	1
Caractéristique physique	1
Convictions religieuses	1
Plusieurs critères protégés	Nombre de situations
État de santé actuel ou futur et handicap	3
Origine nationale ou ethnique et sexe	1
État de santé actuel ou futur et sexe	1

Nous avons aussi identifié 12 cas qui concernent **la fin du contrat de travail** dont 3 proviennent aussi des conditions de travail problématiques (tableaux 19 à 21).

TABLEAU 19

Fin du contrat de travail	Nombre de situations
Licenciement	9
Mutation ou démission	2
Rupture de contrat pour force majeure médicale	1
Total	12

TABLEAU 20

	Nombre de situations
Situations dans lesquelles 1 seul critère protégé est en cause	6
Situations dans lesquelles 1 ou plusieurs critères protégés sont en cause éventuellement associés avec des infractions à la législation bien être	4
Autre situation recouvrant différentes problématiques liées à un non-respect d'une législation mais non couvertes par les législations antidiscrimination ou bien-être au travail	2
Total	12

Dans le tableau ci-dessous, nous détaillons les critères qui nous sont rapportés pour ces situations qui figurent dans le tableau 20.

TABLEAU 21

Critère protégé	Nombre de situations
État de santé actuel ou futur	5
Conviction syndicale	2
Convictions religieuses	1
Plusieurs critères protégés	Nombre de situations
Origine nationale ou ethnique et sexe	1
État de santé actuel ou futur et sexe	1

6.3 Dossiers 2019 traités en collaboration avec Unia, IEFH ou Genres Pluriels

Critères protégés	Nombre de situations		
	Traitées avec Unia	Traitées avec l'IEFH	Traitées avec Genres Pluriels
Etat de santé actuel ou futur	1		
Origine nationale ou ethnique	1		
Sexe		1	1
Âge	1		
Conviction syndicale	1		
Convictions religieuses	1		
Naissance	1		
Un ou plusieurs critères associés à du harcèlement	Nombre de situations		
	Traitées avec Unia	Traitées avec l'IEFH	Traitées avec Genres Pluriels
Caractéristique physique	1		
Convictions religieuses	1		
État de santé actuel ou futur et sexe	1		

Parmi l'ensemble des cas décrits au point 6.2, nous désirons détailler les situations qui ont nécessité la coopération d'organismes ou d'associations.

Pour l'année 2019, les dossiers en commun avec Unia sont au nombre de 9. Par contre, pour les situations que nous avons eu à gérer concernant le sexe, nous n'avons fait appel à l'IEFH qu'une seule fois. Nous avons aussi traité un dossier en commun avec à l'association Genres Pluriels qui s'occupe des personnes transgenres et intersexes.

6.4 Tableau résumé de l'état d'avancement des 49 situations traitées par la CLCD en 2019

Etat d'avancement des signalements traités en 2019	Nombre de situations
Résolus par concertation	8
Résolus par information	4
Clôturés par absence de réponse de l'affilié ou par absence de volonté d'entamer des démarches	12
Clôturés par manque de preuve	3
Clôturés par le permanent syndical et/ou service juridique	1
Clôturés par démission du travail ou abandon de la formation	2
Transferts signalements vers permanent syndical et/ou service juridique	8
En cours en décembre 2019	11
Total	49

6.5 Suivi de dossiers 2017 et 2018 (non comptabilisés dans les tableaux 2019 ci-dessus).

Cela représente **9 dossiers** au total. Tous ces dossiers ont été traités avec le support des institutions publiques compétentes en fonction du critère de discrimination en jeu lorsque cela s'est avéré nécessaire.

Ces 9 situations mettent en œuvre un ou plusieurs critères protégés par la loi du 10 mai 2007 et associés pour un des cas à la législation bien-être au travail.

Année du signalement	Critères protégés	Nombre de situations	Traitées avec Unia	Traitées avec IEFH
2017	Âge	1	1	
	Sexe	1		1
	État de santé actuel ou futur et Handicap	1	1	
2018	Âge	1	1	
	Nationalité	1	1	
	Handicap	2	2	
	État de santé actuel ou futur et Handicap	1		
	État de santé actuel ou futur et handicap Législation bien-être au travail	1	1	

Pour 2017, 3 dossiers sont toujours en cours et dans les mains d'avocats, un concerne l'âge, un autre le sexe et le dernier l'état de santé actuel ou futur et le handicap. Ces 3 dossiers vu l'arriéré judiciaire sont en attente du jugement en 2020,

Concernant les dossiers 2018, ils sont au nombre de 6. 2 sont toujours en cours fin décembre 2019, cela concerne l'état de santé actuel ou futur et le handicap et l'état de santé actuel ou futur et le handicap associé à la législation bien-être au travail.

Les 2 cas concernant le handicap ont été clôturés en 2019. Un a été résolu par la concertation et la mise en place d'aménagements raisonnables pour la travailleuse et l'autre, la travailleuse a demandé d'arrêter les démarches auprès de l'employeur.

Pour le critère de l'âge, le dossier a été clôturé par manque de preuve et pour la nationalité, l'affilié n'a finalement pas voulu entamer des démarches supplémentaires auprès de l'employeur.

6.6 Contacts dans le cadre du traitement des signalements

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)
9 janvier AM	Namur	1	Réunion avec un permanent CGSP concernant dossier pour suivi juridique
21 janvier PM	Nivelles	1	Réunion avec Unia et la CSC concernant plusieurs dossiers en commun
29 janvier PM	Beez	1	Rencontre d'un affilié qui a déposé un signalement pour suivi de dossier
30 janvier PM	Liège	1	Réunion avec avocat et affiliée, Unia pour finalisation plainte
31 janvier PM	Beez	1	Rencontre d'un affilié qui a déposé un signalement pour suivi de dossier
1 ^{er} mars AM	Charleroi	1	Rencontre d'un affilié en présence de son délégué pour dépôt d'un signalement
28 mars PM	Charleroi	1	Réunion avec Unia, permanents et délégués FGTB et CSC pour dépôt de plusieurs signalements à traiter en commun
23 avril PM	Beez	1	Rencontre d'une affiliée qui a déposé un signalement pour suivi de dossier
3 mai AM	Beez	1	Rencontre d'une affiliée qui a déposé un signalement pour suivi de dossier avec Genres Pluriels
8 mai AM	Nivelles	1	Réunion avec permanente et déléguée SETCa concernant un signalement
9 mai	Beez	2	Réunion suivi de dossiers discriminations
2 juillet	Verviers	1	Rencontre direction entreprise avec l'affiliée, le délégué, Genres Pluriels concernant un dossier
26 août	Verviers	1	Réunion coming out transgenre en entreprise avec l'affiliée, 2 groupes de travailleurs, le délégué, Genres Pluriels, les responsables DRH et secteurs

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)
6 septembre	Beez	1	Rencontre d'un affiliée qui a déposé un signalement pour suivi de dossier
9 décembre	Huy	1	Audience au tribunal du travail Dossier état de santé-handicap
10 décembre	Beez	1	Réunion avec permanent concernant un signalement
11 décembre	Liège	1	Rencontre avec l'affilié, permanent et juriste SETCa, Unia, et CLCD pour suivi juridique du dossier

6.7 Conclusions au sujet des situations traitées en 2019

Résumé des principaux motifs, année par année :

Pour 2019, les principaux motifs de discrimination par ordre décroissant sont : l'état de santé actuel ou futur, les critères dits « raciaux » qui englobent l'origine nationale ou ethnique, la nationalité et la couleur de peau et le sexe. Viennent ensuite le handicap à égalité avec la conviction syndicale qui a encore augmenté de 2 % par rapport à l'année 2018. On retrouve enfin l'âge et la caractéristique physique, à égalité avec les convictions religieuses, signalés à hauteur respectivement de 5 et 4 %.

Pour 2018, il ressortait clairement des situations traitées, que le handicap et l'état de santé étaient parmi les premières causes de discrimination. Venait ensuite le critère du sexe, à égalité avec les critères « raciaux » (nationalité, origine nationale ou ethnique et couleur de peau). La conviction syndicale avait aussi fait l'objet de plus de signalements que les années précédentes.

Auparavant, nous retrouvons pratiquement les mêmes critères mais dans un ordre d'importance différent.

Dans les situations traitées en 2017, le sexe, l'état de santé actuel ou futur, l'origine nationale ou ethnique, le handicap et l'âge étaient les principaux motifs de discrimination (par ordre d'importance). Les cas recensés en 2016 portaient principalement sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, l'état de santé actuel ou futur, les convictions religieuses ou philosophiques et le handicap.

Pour 2015, nous avons identifié l'origine nationale ou ethnique, le handicap, l'âge et l'état de santé actuel ou futur comme principaux critères de discrimination.

Les stéréotypes et préjugés, bien ancrés dans l'esprit de certains décideurs, les amènent dans un certain nombre de cas, à commettre des discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

Critère par critère :

L'état de santé

Les chiffres communiqués par l'INAMI qui indiquent une forte croissance du nombre de personnes en maladie de longue durée principalement pour TMS et burn out viennent confirmer le mal-être identifié par les signalements reçus pour le critère de **l'état de santé actuel ou futur** par notre cellule. Nous constatons aussi par nos contacts sur le terrain, que la dégradation généralisée des conditions de travail couplée, aux difficultés d'accès à la prépension, conduisent un certain nombre de travailleurs à tomber malades.

Ces constats et chiffres alarmants n'amènent pas les employeurs concernés à revoir l'organisation du travail délétère ni à repenser les tâches des travailleurs plus âgés.

Au contraire, notre travail ainsi que les chiffres publiés par la fédération des services externes (COPREV) nous ont également montré que des employeurs utilisent la législation « retour au travail » non pas pour remettre des travailleurs à l'emploi mais pour s'en débarrasser à bon compte. En effet, il est mis fin aux contrats pour force majeure médicale, c'est-à-dire sans paiement d'aucune indemnité, au lieu d'adapter le poste de travail ou de reclasser le travailleur.

Critères raciaux

La discrimination sur base **des critères « raciaux »** se confirme d'années en années depuis la création de notre cellule. Le pourcentage élevé des signalements reçus met en évidence une nouvelle fois cette forme de discrimination dénoncée depuis des années par Unia et d'autres organismes et associations qui œuvrent à la défense des personnes étrangères et/ou Belges d'origine étrangère. Nous pouvons donc clairement dire que cette discrimination à l'égard des personnes étrangères ou d'origine étrangère est systématique et systémique.

Sexe ou genre

La discrimination liée **au sexe, au genre**, occupe aussi une place importante dans le recensement des cas signalés à la CLCD. Par exemple, la discrimination faite aux femmes ou aux hommes à l'embauche. Dans la tête de certains recruteurs, une catégorie de postes ne peuvent être occupés que par des hommes surtout s'il s'agit d'un poste à responsabilité, pour d'autres, ce seront les métiers liés aux soins qu'on attribuera uniquement aux femmes. Les stéréotypes genrés ont la peau dure et conduisent, dans un certain nombre de situations, à de la discrimination.

Nous avons aussi reçu plusieurs signalements de personnes transgenres en transition vers un autre sexe qui redoutaient de faire leur coming out dans l'entreprise. Leur crainte et besoin de soutien se justifiaient soit par rapport à la direction et les conséquences que le coming out pourrait entraîner soit par la peur d'affronter le regard, la mentalité des collègues.

Handicap

Quant au critère du **handicap**, nous le retrouvons le plus souvent dans l'emploi, dans des situations où suite à la maladie, l'aggravation d'un handicap préexistant, le travailleur demande à l'employeur de mettre en place les aménagements raisonnables afin de respecter la législation anti-discrimination. Dans un certain nombre de cas, ce droit n'est pas rencontré lorsqu'il s'agit de diminuer le temps de travail et d'être en temps partiel médical.

Conviction syndicale

Concernant le critère de la **conviction syndicale**, il faut dénoncer le harcèlement discriminatoire ou moral exercé par certains employeurs et parfois même avec la complicité de quelques collègues de la victime. En effet, certains employeurs peu scrupuleux n'hésitent pas à décrédibiliser des affiliés, des délégués syndicaux de la FGTB, aux yeux du personnel. Ce stratagème est utilisé afin de ne pas mettre en place une délégation syndicale, de ne pas mettre sur pied des élections sociales ou de se débarrasser de certains délégués qui exercent leurs mandats avec conviction et opposent à la direction un réel contre-pouvoir.

La longueur de la procédure judiciaire

Depuis quelques années, nous tentons des conciliations, des négociations, en faveur du travailleur discriminé mais lorsqu'elles n'aboutissent pas pour une raison ou une autre, il est fait appel à la justice.

Nous voulons aussi attirer l'attention sur les difficultés (manque de personnel qui entraîne des délais très longs, des reports d'audience) que rencontre la justice ces dernières années. En effet, l'arriéré judiciaire est un problème grave qui touche non seulement les travailleurs de la justice mais qui impacte aussi les travailleurs discriminés. Cela représente une très longue attente, ce qui est une source d'anxiété supplémentaire. Les travailleurs se retrouvent dans l'impossibilité de pouvoir archiver ce problème de discrimination et ce, afin de continuer à vivre et à travailler normalement.

7. Animations dans le cadre d'un partenariat avec le FOREM et la CSC

7.1 Animations en cellules de reconversion

Date(s) (2019) ½ journée	Lieu(x)	AM/PM	Participant(s)		Cellule(s)
			H	F	
10 avril	Marche	AM	1	5	Carrefour
30 avril	Namur		3	25	Mestdagh
17 juin	Liège		6	10	Belmedis/ Carrefour
3 juillet	Verviers		10	2	Nov
08 octobre	La Louvière		2	13	Carrefour
10 octobre	Tournai		4	9	
11 octobre	Liège		2	10	
18 octobre	Nivelles		3	15	
Total	8 séances		31	89	

Pour rappel, nous organisons depuis plusieurs années des séances de sensibilisation auprès des demandeurs d'emploi en cellule de reconversion et ce dans le cadre d'une collaboration avec la CSC et le Forem.

Ces séances ont pour objectif de permettre aux participants d'être mieux armés pour se défendre face aux préjugés et aux discriminations dont ils pourraient faire l'objet dans le cadre de leur recherche de formation ou d'emploi. La démarche vise également à déconstruire chez les participants leurs propres stéréotypes et préjugés qui peuvent constituer des freins, limiter les domaines dans lesquels ils peuvent se reconvertir professionnellement.

Au cours de l'année 2019, les séances dispensées ont été moins nombreuses qu'en 2018, année où un grand nombre de cellules avaient été mises en place à la suite de la fermeture d'une grosse entreprise telle que Caterpillar.

Différents outils sont utilisés au cours de ces séances, certains systématiquement et d'autres en fonction de la dynamique qui se développe dans le groupe : le jeu des photos visant à déconstruire les stéréotypes, vidéo de la Halde sur les notions de stéréotypes et préjugés, le PPT sur l'approche

des législations anti discrimination, les exercices sur base d'offres d'emploi et l'analyse de cas et les questions/réponses. Ces outils ont été présentés lors de rapports précédents.

7.2 Autre démarche effectuée dans le cadre des cellules de reconversion

Depuis plusieurs années, nous intervenons dans les cellules de reconversion pour donner une séance d'information collective sur la discrimination à l'embauche. Lors de ces collectives, certains travailleurs nous font part d'expériences vécues lors d'un recrutement ou lors d'un entretien pour entrer en formation. Souvent, ces expériences sont pénibles à vivre mais très peu font le choix d'en parler à un membre de l'équipe de la cellule de reconversion. Les raisons sont multiples : ils pensent que ça ne changera rien, craignent les conséquences sur leur recherche d'emploi ou de formation, se résignent, ...

Pour rappel, en 2018, devant ce constat et en collaboration avec la coordination des cellules de reconversion, il avait été décidé de travailler sur un formulaire qui a été mis à disposition des travailleurs pour que ces derniers puissent dénoncer les faits dont ils ont été victimes ou témoins. Les travailleurs ont également le choix de la suite à apporter à leur signalement.

A la suite de ce formulaire et afin d'attirer davantage l'attention des travailleurs qui fréquentent les différentes cellules de reconversion, une affiche, pour les inciter à se faire connaître en cas de discrimination, a été créée. Elle a été mise en évidence dans l'ensemble des cellules de reconversion.

En pièce-jointe, [annexe 6](#), vous trouverez l'affiche « signalement discrimination cellule de reconversion ».

7.3 Animations dans le cadre du projet « Coup de Boost »

Sensibilisation sur les discriminations auprès du public NEETS

Date(s) (2019)	Lieu(x)	AM/PM	Participant(s)		Partenaire(s)
			H	F	
Stéréotypes/préjugés/discriminations					
03 juin	Mons	AM	7	6	Forem/CSC
25 juin	Beez		6	3	
9 décembre	Namur		5	3	

30 jeunes ont été formés dans le cadre de ce projet.

Le public des NEETS représente les jeunes peu qualifiés qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation¹.

¹ - âgés entre 18 et 21 ans et ayant quitté l'enseignement sans avoir obtenu leur diplôme de fin d'études secondaires (CESS)
 - âgés de moins de 25 ans et en fin de droit aux allocations d'insertion
 - âgés de moins de 25 ans et exclus des allocations de chômage ou d'insertion suite à des évaluations négatives dans le cadre du contrôle de la disponibilité

La Cellule Lutte Contre les Discriminations intervient auprès de ces jeunes dans le cadre du projet « Coup de boost ». Ce projet a été mis sur pied dans le cadre d'un partenariat Forem / FGTB et CSC et est soutenu par le Fonds Européen d'ajustement à la mondialisation (FEM). Il consiste en la remobilisation et l'accompagnement de ce public vers la formation et l'emploi.

Notre intervention consiste à sensibiliser les participants sur la question des stéréotypes, des préjugés et des discriminations dans le domaine de l'emploi afin qu'ils puissent être outillés face aux discriminations auxquelles ils sont confrontés mais également pour être en mesure de mettre en cause les stéréotypes dont ils font eux-mêmes l'objet et ainsi élargir leurs possibilités d'entrer en formation ou à l'emploi.

Le programme d'action s'inspire de la méthodologie qui a fait le succès des cellules de reconversion.

Les jeunes sont contactés au travers de différents organismes afin d'être invités à participer au projet sur base volontaire : maisons de jeunes, maisons de quartiers, plan de cohésion sociale, AMO², Régie de quartier, CEFA³, centre PMS, Infor Jeunes, CPAS, CEFO⁴, les maisons de l'emploi, les organisations syndicales, ...

Le support pédagogique a déjà été présenté l'année dernière.

7.4 Autre démarche effectuée dans le cadre du projet « Coup de Boost »

De manière analogue aux cellules de reconversion, une affiche « Signalement discrimination » a été créée et placée à la vue de tous les jeunes qui bénéficient d'un accompagnement dans le cadre du projet « Coup de Boost ».

L'affiche « signalement discrimination Coup de Boost » est présentée en [annexe 6](#).

² AMO : Action en milieu ouvert

³ CEFA : Centre d'éducation et de formation en alternance

⁴ CEFO : Carrefour emploi formation

8. Autres activités et/ou démarches réalisées

8.1 Travail politique

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Partenaire(s)
Evaluation la législation lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi			Ministère de la justice/ CSC/Unizo/FEB
16 septembre	Bruxelles	1	

Un membre de la CLCD, ainsi que d'autres interlocuteurs dans le domaine de l'emploi, ont été auditionnés dans le cadre de l'évaluation de la législation anti discrimination.

Le but étant de faire le point sur l'application des législations dans les entreprises et vérifier l'efficacité de différentes mesures aussi bien la loi de 2007 que les conventions collectives de travail 38 et 95 ayant trait aux discriminations.

Vous trouverez en [annexe 7](#), le PV des différentes auditions.

8.2 Participation à des groupes et plates formes

Participation à la plateforme de lutte contre le racisme

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Partenaire(s)
Plateforme de lutte contre le racisme			MRAX/Tout autre chose/CAI
19 mars PM	Bruxelles	1	
20 mars PM	Namur	1	

Ces réunions ont consisté principalement à préparer la manifestation contre le racisme. Un des enjeux de ces rencontres a été de trouver des points de convergence entre les différents groupes de lutte contre le racisme, notamment sur la question de l'islamophobie et de l'intersectionnalité.

Participation à l'Atelier Santé

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)	Partenaire(s)
8 février	Charleroi	1	Réunion Atelier Santé	Atelier Santé
1er mars				
29 mars				
20 avril				
26 avril ½ journée	Marcinelle	1	Journée santé sécurité	
24 mai	Charleroi	1	Réunion Atelier Santé	
21 juin				
20 septembre				
11 octobre				
6 novembre				
13 décembre				
21 mars 20h	Charleroi	1	Projection du film « rêver sous le capitalisme » au cinéma Le Parc	Atelier Santé
14 juin AM		1	Présentation d'un travail de recherche par l'ULB	Le centre de recherche METICES de l'ULB Cenforsoc/CEPAG Charleroi
28 novembre		1	Black Working Day, la face cachée des commandes en ligne	

Pour rappel, l'Atelier Santé de la FGTB de Charleroi est un groupe de travail qui réunit le Forum social de Charleroi, la FGTB de Charleroi, des délégués syndicaux et l'ASBL C-Dast. Il s'est élargi ces dernières années en accueillant la mutualité Solidaris, un médecin traitant... Ce groupe de travail a pour but de faire évoluer, progresser la santé au travail en partant de situations de terrain. La CLCD a rejoint l'Atelier Santé en décembre 2011 mais le travail de ce groupe a été initié en 2009. Les différentes réunions de l'Atelier Santé ont servi à préparer toutes les activités programmées dans le cadre des festivités en lien avec les 10 ans de l'Atelier Santé, la journée Santé Sécurité au travail, ainsi qu'à faire le point sur l'avancement de projets. Nous y avons notamment parlé de la recherche-action dans le secteur des Titres-Services qui a démarré fin 2018 et s'est poursuivie en 2019, le projet de clips vidéo à diffuser/projeter dans les cabinets des médecins traitants. Le

visionnage de ceux-ci devrait inciter les travailleurs à faire le lien entre leurs problèmes de santé et les mauvaises conditions de travail, la surcharge de travail, le travail en sous-effectif, le manque d'équipement de sécurité... et au final à en parler à leur médecin traitant. Le but étant de rendre plus visibles les pathologies liées au travail.

En 2019, ce groupe de travail a donc fêté ses 10 ans d'existence. Cela a été l'occasion d'inviter des acteurs du monde syndical, permanents, délégués et militants ainsi que plus largement des personnes intéressées par la question de la santé au travail à visionner un film intitulé « rêver sous le capitalisme » réalisé par Sophie Bruneau. La réalisatrice s'est inspirée du livre « Rêver sous le troisième Reich » de Charlotte Beradt. Cet ouvrage est une compilation de rêves de citoyens et citoyennes allemandes recueillis en 1933 qui décrivaient ce qui deviendra quelques années plus tard l'horreur nazie. Le film, quant à lui, dévoile des rêves en lien avec le travail, ceux-ci reflètent la réalité du travail aujourd'hui. La peur de perdre et/ou de ne pas bien faire son travail, l'intensification des cadences, la mise en concurrence, la perte de sens, ...

La réalisatrice était présente lors de la projection du film et a répondu à quelques questions que la salle lui a posées.

Lors de la journée « Santé Sécurité au travail » du 26 avril 2019, l'Atelier Santé, a donc fêté les 10 ans de ses activités en présentant un rétroacte de ses réalisations. Un des membres de l'Atelier santé a aussi exposé les enjeux et les projets concernant la « santé au travail » pour les 10 années à venir. Un formateur du CEPAG, sociologue de formation, a été invité à présenter son livre « Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés : Pour une nouvelle stratégie syndicale », S'en est suivi une interpellation des employeurs, des politiques, des mutuelles mais aussi des organisations syndicales.

Dans la foulée de la journée « Santé Sécurité au travail » 2018, où la problématique de l'introduction du numérique dans le travail avait été abordée, une matinée de formation en juin 2019 a été dispensée par le centre de recherche METICES de l'ULB sur l'incidence des nouvelles technologies sur la santé des travailleurs. Les chercheuses se sont basées sur des interviews de travailleurs et en ont présenté la synthèse devant les membres de l'Atelier Santé et une vingtaine de délégués CPPT. Cette matinée de formation devait permettre de préparer le colloque de clôture des 10 ans de l'Atelier Santé. Le colloque co-organisé avec l'ULB intitulé « Black Working Day, la face cachée des commandes en ligne » a eu lieu le 28 novembre 2019. L'objectif étant de sensibiliser les étudiants, les travailleurs et les délégués et d'organiser avec eux des actions de prévention pour la santé des travailleurs, face aux nouvelles technologies qui vont de pair avec la numérisation et la digitalisation.

8.3 Actions de soutien en 2019

Un des membres de la CLCD a été amené à participer à une manifestation contre le racisme le 13 février 2019. Celle-ci était organisée par plusieurs associations en soutien aux personnes victimes de discriminations et de racisme.

8.4 Autres démarches effectuées dans le cadre d'un travail ou d'un cours universitaire

Nous sommes reconnus comme un acteur important au niveau des discriminations vu l'expérience acquise et le fait que notre action est connue et reconnue dans le monde syndical, associatif et universitaire depuis la création de notre cellule en septembre 2008.

Deux étudiantes ont fait appel à nous en 2019 dans le cadre d'un travail à réaliser pour l'université.

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Partenaire(s)
Entretien avec une étudiante Bac 2 Sciences Politiques Harcèlement au travail			Université de Namur
4 décembre AM	Beez	1	

Cette étudiante a interrogé un membre de la CLCD sur le harcèlement au travail. Cet entretien a duré plus d'une heure et a été l'occasion de partager la connaissance de la CLCD sur des cas concrets de harcèlement qu'elle a eu à gérer.

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Partenaire(s)
Entretien avec une étudiante 2^{ème} master Sciences Politiques Rencontre préparatoire au stage au sein de la CLCD			Université de Liège
4 décembre PM	Beez	2	

Cette étudiante a rencontré 2 membres de la CLCD en vue de préparer son futur stage qui se déroulera en mars 2020.

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Partenaire(s)
Vision syndicale de la lutte contre les discriminations versus management de la diversité			Université de Liège/HEC
13 mars PM	Liège	1	

Depuis la création du consortium diversité et suite au débat à l'intérieur de celui-ci entre la responsable du cours diversité à HEC et le coordinateur de la CLCD sur les notions de diversité et de discrimination, le coordinateur de la CLCD est invité chaque année à intervenir au sein du cours de Madame Cornet. Cette invitation à dispenser un cours a pour but d'apporter la vision syndicale de la lutte contre les discriminations face au management de la diversité.

8.5 Autre démarche effectuée dans le cadre d'un travail en partenariat à initier sur les questions de la santé et du handicap

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Partenaire(s)
Rencontre avec une attachée de l'AVIQ-direction emploi et formation			AVIQ
28 octobre PM	Beez	2	

Cette rencontre est une première prise de contact avec une personne de l'AVIQ afin de voir comment La CLCD peut renforcer l'intervention de l'AVIQ et inversement sur les questions de santé et de handicap en lien avec le travail. Cette coopération pourrait concerner l'embauche mais aussi la réintégration des malades de longue durée ou des personnes souffrant d'un handicap, aussi bien dans le secteur public que privé.

Une prochaine rencontre est fixée en 2020.

8.6 Participation et/ou intervention à des séminaires et colloques

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) et participant(s) de l'équipe CLCD	Thème(s)	Centrale/ Interpro/ Partenaire(s)
28 janvier	Beez	1 participant	Mobilité et handicaps	CEPAG/AVIQ/ASPH
6 mai	Dison	1 participant/intervenant	Tenue d'un stand à la journée de l'antiracisme	Be-pax/CSC/CRI
25 novembre	Beez	2 participants	Etats généraux féministes « Violences sexuelles au travail, comment réagir ? »	CEPAG
12 décembre	Charleroi	1 participant/intervenant	Séminaire clôture campagne du CRIC « ensemble contre le racisme » + tenue d'un stand avec outils pédagogiques	CRIC CENFORSOC/CEPAG Charleroi
18 décembre	Beez	1 intervenant +1 participant	Matinée de réflexion -droits bafoués des personnes migrantes comment (ré)agir ?	CEPAG

8.7 Dynamique et structure d'accompagnement

Réunions d'équipe 2019

Date(s) (2019)	AM/PM	Lieu(x)
8 janvier	AM	Beez
23 janvier		
4 février		
18 février		
11 mars	PM	Beez
28 mars	AM	
9 avril		
7 mai	PM	Bxl
24 mai	AM	Beez
4 juin		Ittre
3 septembre		Beez
23 septembre		
7 octobre		
28 octobre		
12 novembre		PM

Les réunions d'équipe ont pour but de traiter des travaux en cours : faire le point sur les formations et les animations, examiner de nouvelles demandes d'intervention et se répartir le travail dans l'équipe. Ces réunions sont également un lieu de réflexion et d'échange sur nos manières d'agir, nos pratiques dans nos interventions diverses qu'elles soient individuelles ou collectives. Enfin, les réunions d'équipe permettent aussi une meilleure communication au sein de l'équipe et une préparation plus efficace des futurs programmes d'activités.

Réunion du comité d'accompagnement du projet européen CRIPEL

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème's)
20 février	Liège	1	Projet européen

Le Cripel est soutenu dans ses actions « diversité » au travers d'un projet européen. La contrepartie belge venait de la subvention diversité provenant du cabinet de l'emploi de la Région wallonne. Le CRIPEL n'a pas été retenu comme opérateur au niveau de la lutte contre les discriminations, au même titre que le service diversité de la FEC et la CLCD. Le FEC et le CEPAG ont continué à rencontrer le CRIPEL une fois par an sur leur projet comme comité d'accompagnement du projet européen

Réunion du comité d'accompagnement projet « diversité »

Date(s) (2019)	Lieu(x)	Intervenant(s) CLCD	Thème(s)
30 avril	Jambes	1	Approbation des rapports d'activité – CEPAG – FEC

Pour l'année 2019, La réunion du comité d'accompagnement diversité s'est déroulée en présence d'un membre du cabinet du Ministre de l'Emploi (Jeholet), d'un représentant de l'administration DG06 et des bénéficiaires (CLCD du CEPAG et service diversité de la FEC). Unia était présent comme membre invité à cette réunion.

9 Bilan des activités 2019

La plupart des objectifs annoncés dans le plan d'action ont été réalisés même s'il faut noter que certaines actions ont été annulées mais remplacées par d'autres à visée plus large. En effet, une formation qui a touché au total 660 personnes s'est substituée à 2 formations courtes visant une vingtaine de personnes.

Une autre sensibilisation (ciné débat et exposition) ainsi que 2 autres formations d'une journée sont venues s'ajouter au programme de l'année 2019.

En résumé, les points forts de l'année 2019 ont été les suivants :

- Le travail mené par Le groupe de travail pour lutter contre l'homophobie et la transphobie au travail ;
- Le traitement des situations individuelles de discrimination, avec plus ou moins 60 situations au total si on additionne les nouvelles et celles des années précédentes toujours en cours ;
- Les formations à destination des délégués de l'une des plus grosses centrales de la FGTB via laquelle nous avons pu informer et former près de 700 personnes.

10 Conclusions

Grace à notre expérience de terrain et nous référant à diverses études et rapports, nous pouvons affirmer qu'il existe une dimension systémique des discriminations difficile à enrayer. Ces analyses et études de divers organismes publics (IEFH, Unia, Myria, IWEPS) nous démontrent le peu de prises des pouvoirs publics et des organes de concertation sociale face à la dualisation de la société.

De plus, le dernier rapport chiffré d'Unia et le monitoring socio-économique nous donnent un tableau assez précis des discriminations. Comme les chiffres l'indiquent, les visions sexistes et racistes restent au cœur du fonctionnement même du marché de l'emploi. Nous rappelons également que la dimension du genre traverse l'ensemble des discriminations. Ces chiffres confirment s'il en est de la prégnance de l'exclusion des personnes d'origine étrangère, des personnes en situation de handicap ou de santé fragile et des plus pauvres économiquement et culturellement.

En outre, il existe un rapport de force disproportionné au sein de la concertation sociale telle qu'elle fonctionne aujourd'hui qui influe sur la culture de la négociation sociale. En effet, les secteurs à forte concentration syndicale se trouvent démantelés (sidérurgie, industrie manufacturière) ou ont implorés en de multiples franchises indépendantes et petites sociétés de service (la grande distribution notamment), et le rapport de force au sein des entreprises de service, de l'intérim, de l'Horeca, qui emploient le plus de personnes peu qualifiées et issues de l'immigration est assez réduit du fait des quotas permettant la création de délégation syndicale ou l'instauration de CPPT et de CE.

On peut également souligner le fait du peu de participation des personnes les plus exposées aux discriminations dans l'élaboration des propositions de politiques à suivre et ce du fait du peu de présence de celles-ci dans les instances de concertation. Cela implique de réinterroger les modalités traditionnelles de la concertation en matière d'emploi, notamment au sein des conseils économiques, sociaux et environnementaux des diverses régions du pays.

C'est comme si les trois lois anti-discriminations de 2007 étaient le signal d'un mal profond de notre société, dont on ne tire aucune conséquence en terme de politique. Aucune obligation d'une part pour les détenteurs du capital à assurer un accès égal à toutes et tous à un emploi rémunéré selon les conventions collectives en respectant les règles de bien-être et de sécurité, et sans mise en

cause aucune d'autre part des idéologies qui organisent la discrimination systémique (sexisme, racisme et eugénisme).

Si l'ensemble de la législation offre une panoplie d'outils assez complète permettant de lutter contre les discriminations, elle ne représente qu'une partie de la solution. Concrètement, depuis l'accord interprofessionnel de 2007, il n'y a plus eu de point spécifique concernant les questions de diversité et de non-discrimination à l'ordre du jour des négociations entre interlocuteurs sociaux. La CCT 38 sur l'égalité dans le cadre des recrutements n'a pas vu ses codes de conduites devenir une obligation pour les employeurs. Or c'est probablement là que réside une part non négligeable de la solution à apporter aux différents problèmes de discrimination à l'embauche et dans l'emploi.

La CLCD a misé en partie son action sur la prévention, en formant, en accompagnant, des délégués d'entreprises privées ou publiques. Il faut tout de même attirer l'attention sur le fait que ces dernières années, exercer un mandat syndical est devenu une mission périlleuse. En effet, de plus en plus de situations problématiques nous parviennent : mise sous pression, harcèlement, les délégués ne disposent pas du temps nécessaire dédié à cette fonction ou sont empêchés de participer à des formations, ils sont discrédités...

La CLCD informe, travaille aussi sur les mentalités des demandeurs d'emploi et leur attitude à adopter face aux discriminations.

La CLCD est également présente aux côtés des personnes victimes de discrimination dans le domaine du travail lorsqu'il faut agir sur le volet plus répressif ou curatif du problème.

La CLCD compte bien continuer à travailler collectivement sur les aspects préventifs de la lutte contre les discriminations. Elle est prête aussi à persévérer dans son action de soutien des personnes lésées sur les aspects curatifs, de manière individuelle ou collective, en fonction des situations qui se présentent.