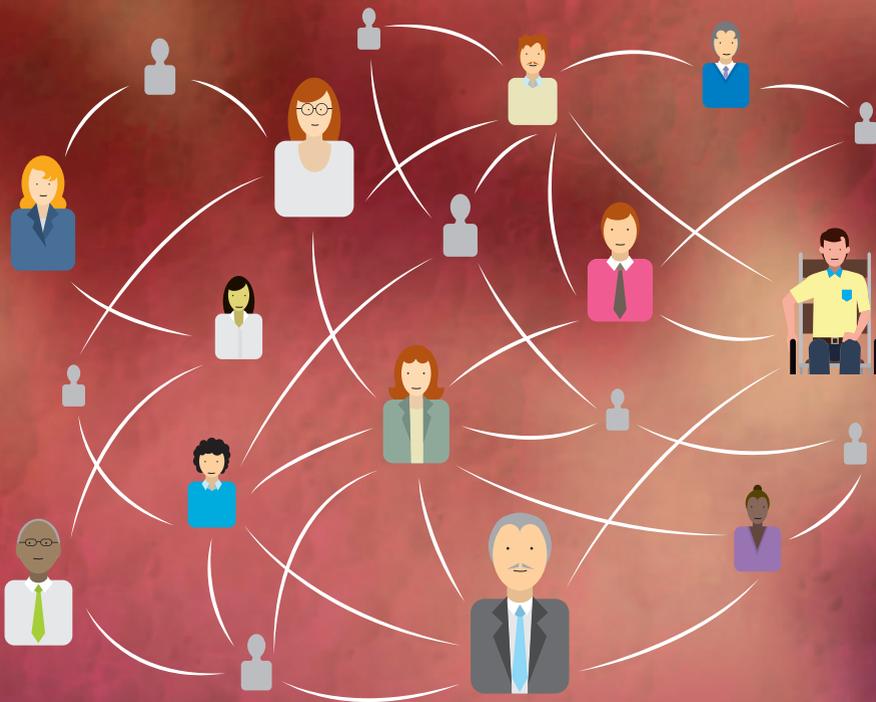


UNE INITIATIVE DE LA PLATEFORME DIVERSITÉ
COORDONNÉE PAR LE Ce.R.A.I.C.



Outil de sensibilisation

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations



ÉDITION 2018

Avec le soutien de



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT • FORMATION • EMPLOI

HAINAUT CENTRE

Table des matières

Mot de la Directrice du Ce.R.A.I.C. : promouvoir la diversité	4
Présentation de la plateforme et de sa démarche	5
Présentation de l'outil pédagogique	
Objectifs	6
Public	6
Logistique / timing	6
Schéma d'animation	7
Fiches pédagogiques	
Fiche pédagogique 1	
<i>Les cordes</i>	9
Fiche pédagogique 2	
<i>Création de la définition de la diversité.</i>	11
<i>Définitions du terme diversité</i>	13
Fiche pédagogique 3	
<i>DVD « La diversité, un plus pour l'entreprise ».</i>	14
Fiche pédagogique 4	
<i>Appropriation des notions de discriminations,</i> <i>discrimination directe/indirecte</i>	19
Fiche pédagogique 5	
<i>Engagement individuel, engagement collectif</i>	21
Fiche pédagogique 6	
<i>Information sur la législation anti-discrimination.</i>	22
Bibliographie / Références	25
Coordonnées des membres de la plateforme « Diversité, un plus pour l'entreprise »	26
Annexes	
Matériel nécessaire	27
Annexe 1 : Mots mêlés et solution	27
Annexe 2 : Mind Mapping	29
Annexe 3 : Planche BD	32
Annexe 4 : Adresses utiles.	33

Promouvoir la diversité

Il faut se rendre à l'évidence : la société est diverse. Pour que nous œuvrions à ce qu'elle devienne interculturelle, il faut promouvoir les espaces de vie qui favorisent la rencontre pour une meilleure intégration de tous, dans tous les domaines et cet outil vise plus particulièrement l'accès à l'emploi.

La gestion de la diversité est un défi que les entreprises devront relever de plus en plus car elle devient synonyme de performance économique et sociale. Les actions développées dans ce cadre, loin d'être contraignantes, permettent de découvrir de nouveaux talents, de renforcer les valeurs de l'entreprise, d'accroître la créativité, l'innovation, la performance des équipes, etc.

De plus en plus d'entreprises, tant publiques que privées, mettent en place des pratiques de ressources humaines qui tendent à refléter au mieux la diversité de la société. Cela se reflète par des procédures de sélection et de recrutement transparentes pour lutter contre les préjugés et prévenir les discriminations.

Des interviews ont été collectées auprès d'employeurs et de travailleurs d'une même société. Ces enregistrements, rassemblés dans un DVD, démontrent l'intérêt pour une entreprise de s'ouvrir à la diversité, notamment sur les thématiques du genre, du handicap, de l'âge et des origines diverses. Chaque entreprise mise en valeur a pris des initiatives et des dispositions liées à ses objectifs et à ses propres moyens d'actions.

Grâce à la récolte de ces témoignages, des professionnels se sont concertés pour vous proposer cet outil, qui par sa manière dynamique aborde les notions de diversité, de préjugé, de discrimination à la fois pour permettre d'ouvrir le dialogue et pour faire évoluer les mentalités.

Micheline Liébin
Directrice du Ce.R.A.I.C.

Coordination du sous-groupe outil pédagogique de la plateforme
« Diversité, un plus pour l'entreprise » :
Pina LATTUCA et Rachid TALBI
(Ce.R.A.I.C.), avec la participation de
Ariane JOLY, Christopher LEFEBVRE
(Instance Bassin EFE Hainaut Centre)
et Jasmine RICHE (service Egalité –
Diversité – Forem Formation de
La Louvière).



Présentation de la plateforme et de sa démarche

Créée en 2011, la plateforme « Diversité, un plus pour l'entreprise » rassemble des opérateurs locaux en lien avec l'emploi et s'intéressant aux questions de discrimination au sens large en incluant l'ensemble des critères protégés par la loi anti-discrimination, tels que l'âge, l'origine, le genre, le handicap, ...

La diversité est une thématique à laquelle les membres de la plateforme sont confrontés tous les jours via leurs actions de sensibilisation et leur public diversifié.

Cette plateforme se veut un lieu de partage, de pratique et d'échange ainsi que de collaboration autour des actions communes de vulgarisation à destination des employeurs, professionnel(le)s et le tout public. Pour permettre à chacun d'évoluer dans une société inter-culturelle où la différence est un atout et une richesse, afin de promouvoir le vivre ensemble en entreprise et en société.

Elle s'inscrit dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, pour défendre l'égalité des droits et des chances de tous les citoyens, quelles que soient les différences.

Les moyens que la plateforme utilise se déclinent de différentes

manières, en cherchant à être en adéquation avec les objectifs qu'elle veut atteindre et le public cible. Conférences, colloques, interpellations politiques, articles,... sont des procédés qui s'organisent ponctuellement. La création de cet outil d'animation est une réponse aux besoins que les opérateurs ont exprimés pour aborder des sujets tels que la lutte contre les préjugés.

Sont présents à cette plateforme coordonnée par le Ce.R.A.I.C. : la Mission Régionale pour l'Emploi du Centre, l'Instance Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi Hainaut Centre, le Forem (cellule Egalité-Diversité, Forem La Louvière), l'asbl CEPRé, la FGTB Centre, la CSC, le Service Insertion du CPAS de La Louvière, Coordination des plateformes Louviéroise, les Amis des Aveugles et Malvoyants asbl et óBeaufort.

P

présentation de l'outil pédagogique

L'outil prend la forme d'une brochure accompagnée du DVD « la Diversité, un plus pour l'entreprise ». Il est destiné aux professionnel(le)s ayant des prérequis en pédagogie de l'animation / la formation qui souhaitent sensibiliser leur public à la question de la diversité. L'outil a été développé par la plateforme diversité en 2016 – 2017.

① OBJECTIFS

- Promouvoir la diversité auprès des employeurs ;
- Lutter contre toute forme de discrimination ;
- Promouvoir le vivre ensemble.

② PUBLIC

L'outil conçu par les partenaires est destiné aux professionnels qui encadrent un public de première ligne, en formation ou en socialisation, provenant des CISP (Centres d'insertion socio-professionnelle), opérateurs d'alpha, FLE (Français langue étrangère), associations, etc.

La méthodologie proposée est conçue pour favoriser l'appropriation du contenu par un public de première ligne qui a une connaissance de la langue française écrite et orale.

③ LOGISTIQUE / TIMING

Les séquences qui vous sont présentées ont une suite logique, et devraient se succéder telles quelles, notamment pour la première qui donne le cadre de travail.

Le principe d'une animation, si l'on prend l'étymologie du terme, est bien de rendre vivante une activité. Le souhait est d'apporter un éclairage dans une démarche où conjointement le (a) référent(e) et



Les participants sont mis en condition d'échanger sur le sujet par des mises en situation ou des propositions didactiques.

C'est pourquoi, de prime abord, le groupe idéal de participants ne devrait pas dépasser 15 personnes.

La démarche d'animation est décrite étape par étape et les outils nécessaires sont mis à disposition.

L'animation complète, telle que prévue par l'outil, varie de 2h30 à 3h00. Toutefois le timing peut être adapté en fonction de l'animateur, du groupe, etc.

④ SCHÉMA D'ANIMATION

FICHE PÉDAGOGIQUE 1

1) CADRE « LES CORDES »

10 minutes

Respect dans le groupe, la parole de chacun compte, poser le cadre, faire un rappel, les CORDES, ...

FICHE PÉDAGOGIQUE 2 : CRÉATION DE LA DÉFINITION DE LA DIVERSITÉ ; DÉFINITION DU TERME DIVERSITÉ

2) INTRODUCTION

30 minutes

- a) Demander au groupe de créer une définition de la diversité à partir des mots mêlés (10 mots à trouver).
- b) Définition d'Annie Cornet et de Philippe Warland (adaptée par la plateforme « Diversité, un plus pour l'entreprise ») et une définition du dictionnaire Larousse.



FICHE PÉDAGOGIQUE 3 : DVD « LA DIVERSITÉ UN PLUS POUR L'ENTREPRISE »

3) CONTENU

40 minutes

- a) Projection du DVD « Diversité, un plus pour l'entreprise », donner des consignes d'observation : par exemple, le point de vue des employés et employeurs (Mind Mapping), ...
- b) Échange avec le public, aborder la législation anti-discrimination, laisser la part aux émotions du public avant les aspects plus théoriques et se référer à l'outil de eDIV.be.

Pause : 15 minutes

FICHE PÉDAGOGIQUE 4 : APPROPRIATION DES NOTIONS DE DISCRIMINATION, DISCRIMINATION DIRECTE/INDIRECTE

4) APPROPRIATION

30 minutes

Travail en sous-groupe, la Bande Dessinée « Moi Raciste », planche Racisme en chaîne.

FICHE PÉDAGOGIQUE 5 : ENGAGEMENT INDIVIDUEL, ENGAGEMENT COLLECTIF

5) ENGAGEMENT

15 minutes

À titre individuel et à titre collectif

FICHE PÉDAGOGIQUE 6 : INFORMATION SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION

6) CONCLUSION

15 minutes

Comment faire des démarches de conciliation, porter plainte, renseigner les opérateurs utiles ?



FICHE 1

LES CORDES

Le sujet des préjugés et des discriminations est délicat à aborder. Pour permettre aux membres du groupe de se sentir respectés, diverses conditions doivent être remplies.

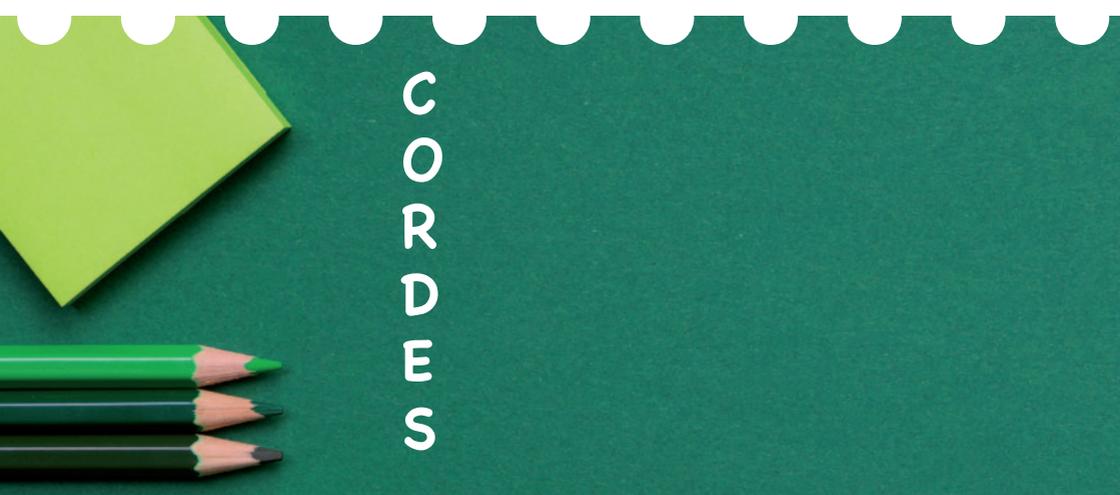
Objectif

L'animation débute sur la symbolique des « CORDES ». Celle-ci se réfère à des activités qui servent à créer une forme de déontologie dans le groupe, qui consiste à prendre en compte la parole de chacun, à donner un cadre, établi par le groupe lui-même, en bref un code de conduite.

Matériel : Un tableau (ou une très grande feuille), des marqueurs .

Déroulement

Tout en exposant l'objectif de l'activité, le(a) référent(e) inscrit au tableau les 5 lettres qui composent le terme « CORDES » de manière verticale, à gauche du tableau.



C
O
R
D
E
S



La consigne donnée aux participants est celle-ci :

« Pourriez-vous me donner un mot qui commence par la lettre C, afin que l'activité prévue se passe dans des bonnes conditions ? Toutes les réponses sont bonnes. Que ce soit un mot, un verbe, un adjectif, ... tout est accepté. »

Le conseil est de procéder par lettre successive, et de compléter le tableau au fur et à mesure.

Lorsqu'un terme nécessite un éclairage, le(a) participant(e) est invité(e) à expliquer sa proposition, avant de l'accepter et de l'inscrire. Trois mots par ligne sont déjà une bonne base, certaines lettres sont parfois plus investies, ou certaines propositions redondantes, mais qu'importe... Le(a) référent(e) peut s'inspirer de la liste suivante s'il estime que les propositions ne sont pas complètes.

Les termes qui apparaissent le plus souvent :

Le « jeu des cordes »

- **Communication, confidentialité, complémentarité, collaboration, chaleur ;**
- **Organisation, ordre, originalité, oser, ouverture ;**
- **Raisonnement, rêver, réfléchir, respect, rationalité, rire ;**
- **Direction, dynamique, devoir, déterminer, douter, diversité ;**
- **Engagement, échange, enrichissement, écoute, égalité, émotion, envie ;**
- **Solidarité, simplicité, sécurité, synergie, singulier, sincérité.**

L'échange se poursuit en s'assurant de l'adhésion de tous à ces « règles » communes.



FICHE 2

A) CRÉATION DE LA DÉFINITION DE LA DIVERSITÉ

Objectifs

- Découvrir, par une démarche ludique et dynamique, les termes qui gravitent autour de la notion de diversité ;
- Se familiariser avec la notion de diversité, en partant de ses représentations avec l'aide de mots-clés.



<i>Différence</i>	(?)
<i>Égalité</i>	(?)
<i>Genre</i>	(?)
<i>Lever</i>	(?)
<i>Origine</i>	(?)
<i>Réalité</i>	(?)
<i>Respect</i>	(?)
<i>Richesse</i>	(?)
<i>Société</i>	(?)
<i>Solidarité</i>	(?)

Retrouvez les mots mêlés, afin de créer ensuite une définition de la diversité.

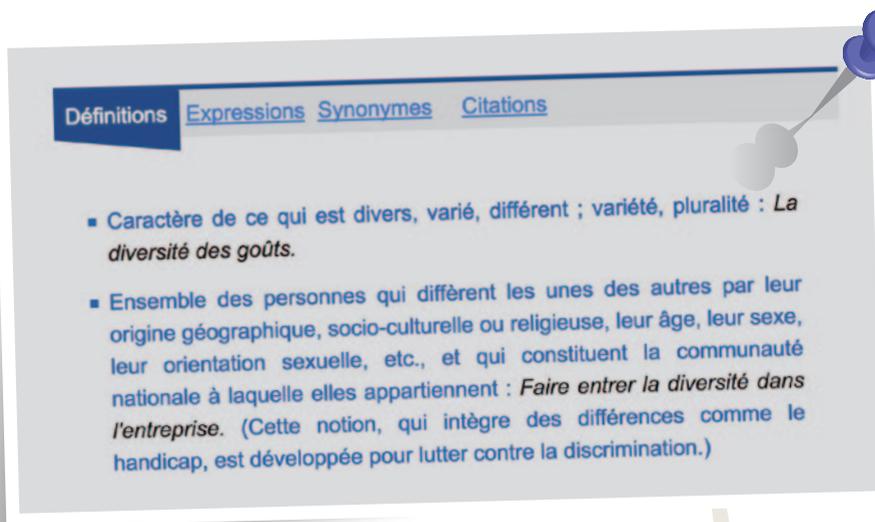
E	F	O	R	I	G	I	N	E	V	W	L	U	C
V	L	N	J	R	B	H	M	M	L	L	Q	F	K
X	G	E	N	R	E	L	E	V	I	E	R	J	X
D	I	F	F	E	R	E	N	C	E	T	G	E	M
R	E	S	P	E	C	T	N	Q	L	V	S	X	E
F	E	T	I	R	A	D	I	L	O	S	Q	I	G
F	F	S	K	Q	S	O	C	I	E	T	E	S	A
J	E	R	N	W	Z	P	V	H	C	C	C	I	L
H	W	O	V	A	G	N	C	K	Z	R	F	U	I
W	Z	L	S	Y	O	I	N	E	D	C	R	O	T
A	M	P	A	F	R	R	E	A	L	I	T	E	E

Consignes

- Distribuer à chacun une grille (annexe 1) ;
- Découvrir individuellement le maximum de mots cachés contenus dans cette grille et qui font référence à la notion de diversité (il y en a 10) ; les mots peuvent être trouvés horizontalement, verticalement et diagonalement ;
- Constituer des sous-groupes pour partager les mots découverts et construire ensemble une définition (explication) de ce que pourrait être la diversité (variante : en y incluant au moins 5 mots découverts) **(10')** ;
- Partager collectivement avec les autres sous-groupes les définitions **(10')** ;
- Mettre à disposition les définitions **(5')**.

B) DÉFINITIONS DU TERME (DIVERSITÉ)

« Le caractère de ce qui est divers, varié, différent. Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent. » (Dictionnaire LAROUSSE)¹



Définitions [Expressions](#) [Synonymes](#) [Citations](#)

- Caractère de ce qui est divers, varié, différent ; variété, pluralité : *La diversité des goûts.*
- Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent : *Faire entrer la diversité dans l'entreprise.* (Cette notion, qui intègre des différences comme le handicap, est développée pour lutter contre la discrimination.)

« L'ensemble des caractéristiques personnelles, sociales et organisationnelles qui participent à la construction de l'identité et de la personnalité des individus. » (Annie Cornet et Philippe Warland)²

¹ <http://www.larousse.fr/dictionnaire/français/diversit%C3%A9/26145> (consulté le 01/06/2017)

² Voir bibliographie

FICHE 3

DVD « LA DIVERSITÉ, UN PLUS POUR L'ENTREPRISE »



Objectifs du DVD (durée du DVD : 18')

- Encourager la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le contexte de l'emploi ;
- Promouvoir la participation de l'emploi des personnes handicapées ;
- Favoriser l'intégration professionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
- Stimuler l'emploi des jeunes et des seniors.

Les atouts de la diversité en entreprise

- Favorise le bien-être du personnel, contribue à réduire l'absentéisme ;
- Se veut le reflet de la diversité au sein de la société en général ;
- A un impact positif sur l'ambiance du travail ;
- Incite à la découverte de l'autre, ou au respect de l'autre et à plus de tolérance ;
- Met un frein aux stéréotypes généralement véhiculés ;
- Encourage l'émancipation.

L'exploitation du DVD se fait en 5 temps

1) La mise en contexte de l'outil est nécessaire avant la projection

Un outil de sensibilisation a été pensé et produit. Une vingtaine d'interviews ont été collectées pour récolter des témoignages positifs d'employeurs et d'employés d'une même entreprise qui ont pu vivre une expérience positive dans le domaine de la diversité.

Certains enregistrements, rassemblés dans un DVD, démontrent l'intérêt pour une entreprise de s'ouvrir à la diversité, notamment sur les thématiques du genre, du handicap, de l'âge et des origines diverses. Chaque entreprise mise en valeur a pris des initiatives et des dispositions liées à ses objectifs et à ses propres moyens d'actions. Les témoignages ont été sélectionnés de telle manière à être représentatifs de secteurs tout aussi divers et de réalités tout aussi diverses quelle que soit la nature de l'activité.

SOCIÉTÉS

MAXINET, entreprise à finalité sociale ayant engagé une aide-ménagère pour son expérience de vie et sa maturité.

Critère : infra scolarité, (mon vécu, mon expérience).

GROUPE GOBERT, un jeune conducteur de chantier, engagé dans une entreprise de matériaux de construction et qui se veut confiant dans l'avenir.

Critère : l'âge, (mon jeune âge, mon enthousiasme).

TEC, une entreprise publique de transports en commun qui ouvre de plus en plus ses portes au personnel féminin pour des postes à responsabilité et de conductrice.

Critères : genre – origine, (ma culture, ma richesse).

Ce.R.A.I.C., une association œuvrant dans le secteur de l'intégration des personnes étrangères et employant une personne bénéficiant de l'AWIPH.

Critère : handicap, (ma différence, ma motivation).

FIDUCIAIRE DELAHAUT, une travailleuse gravit plusieurs échelons professionnels au sein d'une fiduciaire.

Critère : genre, (ma féminité, ma force).

(Co-produit grâce à l'intervention financière de l'Instance Bassin EFE Hainaut Centre et de ACTV)

2) La projection est aussi précédée de consignes d'écoute, d'observations et de récolte d'informations dont les résultats peuvent prendre forme dans un mind-mapping.¹

Selon la taille du groupe, il serait plus opportun de scinder les tâches à réaliser par sous-groupes, 4 au maximum.

3) Lorsque l'explication du mind-mapping est donnée, la projection DVD peut se faire avec les consignes suivantes : de manière transversale, et pour chaque séquence (5 séquences en tout) : quelles sont les questions qui peuvent être posées et réfléchissez aux mots que vous allez pouvoir placer au centre de votre (vos) mind-mapping(s) ? Quelles sont les différentes connexions que vous pouvez effectuer ?

« Quelles sont les **qualités** avancées par **le travailleur/la travailleuse** pour mener à bien sa fonction ? »

Les mots au centre de la feuille sont : qualités – travailleur/euse.

¹ Cf. annexe 2

« Quelles sont les **qualités** attendues par le ou la **responsable** pour faire prospérer l'entreprise ? »

Les mots au centre de la feuille sont : qualités attendues – responsable.

« Quels sont les **obstacles** que **le travailleur/la travailleuse** a dû surmonter pour mener à bien sa fonction ? »

Les mots au centre de la feuille sont : obstacles à surmonter – travailleur/travailleuse.

« Quels sont les **a priori** que l'**employeur** a mis de côté pour engager cette personne ? »

Les mots au centre de la feuille sont : a priori – employeurs.

4) A la fin de la projection, il est important que chaque personne qui le souhaite puisse exprimer son ressenti par rapport aux informations qu'il /elle a récoltées, sans jugement, en fonction de la consigne qui lui avait été demandée. La récolte d'informations peut se faire par le biais d'un tableau assez simple qui reprend les qualités professionnelles, les obstacles rencontrés et surmontés.

5) Les échanges qui suivent cette récolte d'information, vont permettre d'introduire les nuances quant à l'utilisation de termes tels que stéréotype, préjugé et discrimination.

PRÉJUGÉ ¹

Jugement que nous formons à propos d'une autre personne ou d'un groupe que nous ne connaissons pas réellement.

Exemple : mauvaise expérience avec un individu / groupe - opinion / sentiment négatif préconçu, sans connaissance.

STÉRÉOTYPE ¹

Croyance ou idée partagée par un groupe à propos d'un autre groupe, qui résume un groupe, en termes de comportements, d'habitudes.

Exemple : les individus vivant dans ces quartiers de la ville sont dangereux.

DISCRIMINATION ¹

On parle de discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable (en raison de son origine, de son âge, de son handicap, ...) qu'une autre personne, dans une situation comparable et lorsque cette différence de traitement ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable.

Discrimination directe : est une différence de traitement ne se justifiant ni objectivement, ni raisonnablement, basée directement sur des critères protégés par la législation anti-discrimination.

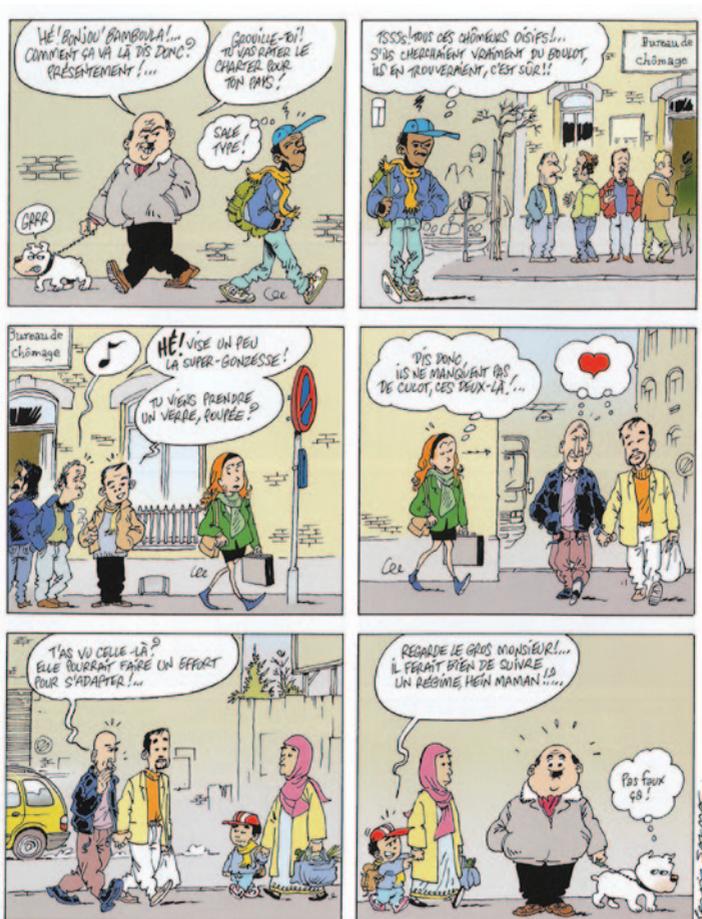
Discrimination indirecte : est l'adoption de mesures apparemment neutres mais qui peuvent avoir pour effet de désavantager les personnes présentant un critère protégé. On parle alors de discrimination indirecte lorsque ces mesures ne se justifient pas.

¹ Référence UNIA

FICHE 4

APPROPRIATION DES NOTIONS DE DISCRIMINATIONS,
DISCRIMINATION DIRECTE/INDIRECTE

Matériel : planche de la bande dessinée séquencée en 6 images dans un ordre défini.¹



¹ Extrait : « Moi raciste !? », de la Commission Européenne, office des publications officielles des Communautés européennes.

Description de l'animation

La planche de la BD se nomme « Racisme en chaîne » ; observez les planches suivantes, s'agit-il de racisme ? Ou d'autres phénomènes ? A quel type de discrimination chaque séquence de cette planche fait-elle référence ?

(Racisme, appartenance sociale, sexisme, homophobie, origines culturelles ou nationales, convictions religieuses, apparence physique).

Lorsque pour chaque planche, le terme approprié est trouvé, l'échange porte sur les différents critères que protège la loi anti-discrimination, et sur le fait que l'on est tout à la fois victime de discriminations, mais aussi que l'on peut être auteur de discriminations.

L'échange se poursuit sur la distinction à faire entre stéréotype, préjugé et discrimination, ensuite sur discrimination directe et indirecte.

Sur la planche, il s'agit d'observer le moyen de communication utilisé (verbal, non verbal) par les personnages pour distinguer les notions clés.

Pour amorcer la fiche suivante, il est demandé aux participants, s'il y a des témoins des propos dont certains peuvent être victimes.

L'appropriation de la matière se fait par un travail en sous-groupe sur base de la planche de bande dessinée issue d'un ouvrage « Moi, raciste ? ». La planche se nomme « racisme en chaîne » (cf. annexe 3).



FICHE 5

ENGAGEMENT INDIVIDUEL, ENGAGEMENT COLLECTIF

Suite à la découverte des différentes notions, et dans une démarche de citoyenneté, l'animation se conclut par des pistes émises par les participants pour permettre d'agir individuellement ou collectivement.

Objectifs : - agir pour lutter contre les discriminations ;
- agir pour promouvoir la diversité.

Matériel : post-it.

Déroulement

L'animateur distribue à chaque participant des post-it en proposant d'écrire une action concrète par post-it qui permettrait de lutter contre les discriminations, ou pour promouvoir la diversité.

Les post-it sont récoltés et analysés selon un tableau à double entrée.

	Actions individuelles	Actions collectives
Contre la discrimination		
Pour la diversité		

La lecture se fait à voix haute et les post-it déposés dans les cases correspondantes.

Lorsque le formateur a en charge le groupe de manière durable, faire le point sur les pistes qui auront pu être collectées.

FICHE 6

INFORMATION SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION ¹

On parle de discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable (en raison de son origine, de son âge, de son handicap...) qu'une autre personne, dans une situation comparable et lorsque cette différence de traitement ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable.

Les critères protégés : dits protégés car fixés par la loi du 10 mai 2007 – sont au total au nombre de 19 à savoir :

Loi Genre : du 10 mai 2007, remplace la loi du 7 mai 1999

Genre (1) : sexe, maternité, transsexualité

Ce critère est de la compétence de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH).

Loi anti-discrimination : du 10 mai 2007, remplace la loi du 25 février 2003

La langue (2), conviction syndicale (3), âge(4), orientation sexuelle(5), état civil(6), naissance(7), fortune(8), conviction religieuse ou philosophique(9), conviction politique(10), état de santé actuel ou futur(11), handicap(12), caractéristique physique ou génétique(13), origine sociale(14).



¹ Référence UNIA

Loi antiracisme : du 30 juillet 1981, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007

Nationalité(15), prétendue race(16), couleur de peau(17), ascendance(18), origine nationale ou ethnique(19).

Champs d'application de loi : nous résumons les champs d'application de la loi de la manière suivante : tous les domaines de la vie en société. C'est-à-dire que les lois AD/AR ne s'appliquent pas dans la sphère privée (sauf en cas d'infraction pénale).

Nous reprenons ces différents domaines de la vie en société comme tels :

1. Emploi
2. Enseignement
3. Logement
4. Internet
5. Biens et services (assurances, bars, hôtels, transports...)
6. Police/Justice
7. Soins de santé
8. Médias
9. Loisirs

SI VOUS ÊTES VICTIME D'UNE DISCRIMINATION QUE FAUT-IL FAIRE ?

● Mettre les faits par écrit

Factuelle : chronologie des faits, des expressions littérales, ...

Également des éléments à décharge : propre attitude, ...

Infraction : PV de police (demander une copie), déclaration de personne lésée.

● Prendre contact avec d'éventuels témoins

Prêts à témoigner ? Suffisamment "objectifs" ?

Relation écrite / données de contact.

- **Collecter la preuve matérielle**

Écrits, photos, e-mail, SMS, messagerie enregistrée, C4, attestation médicale, ...

- **Récolter de l'information / des avis sur vos droits**

Propre avocat et/ou Syndicats, inspection sociale et autres services, ..., UNIA, IEFH, divers services locaux et associations, ...

- **Évaluer l'information / les avis reçus eu égard aux attentes**

Reconnaissance des faits, excuses, réparation, condamnation, sanctions,... ?

- **Choisir la procédure la plus appropriée**

Extrajudiciaire : médiation, service de plaintes, recours hiérarchique, ...
Judiciaire (PC/PP)

Un signalement auprès d'UNIA/ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes n'implique pas la nécessité d'une procédure judiciaire mais l'organisme peut éventuellement agir en son nom propre.

- **Protections juridiques prévues par la législation anti-discrimination**

Protection contre les "représailles" après une plainte

Plainte formelle / information donnée au discriminateur (préssumé), cela vaut également pour les témoins.

- **Comment prouver la discrimination ?**

Principe du "partage de la charge de la preuve"

"Lorsque des faits sont avancés qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à la personne mise en cause de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination".

Bibliographie/Références

Annie Cornet (HEC – Ulg) et Philippe Warland (Cripel). Gérer la diversité au quotidien, 2013. Atelier des presses.

Annie Cornet (HEC – Ulg) et Philippe Warland (Cripel). Gestion de la diversité des ressources humaines, 2010. Les éditions de l'Université de Liège.

Centre pour l'Égalité des Chances. Discrimination sur le marché de l'emploi, 2009.

Centre d'études Jacques Georgan. Comment lutter contre les discriminations à l'embauche ?, 2010.

Centre pour l'Égalité des Chances. Discrimination des personnes avec handicap, 2009.

Commission Européenne, Moi, Raciste !?, Office des publications officielle des Communautés européennes, 1998.

CIRE, Réfugiés et étrangers petit guide anti-préjugés, 2016.

Communauté Française de Belgique, Stéréotype-toi-même, 2007.

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Anti-sexisme mode d'emploi, 2014.

FGTB, Je suis contre le sexisme car..., 2014.

Vie Féminine, le sexisme, comprendre pour agir, dossier pédagogique, 2005.

CSC, Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche, 2015.

Centre d'Action Interculturelle de Namur, Le mot juste pour démêler quelques préjugés sur les étrangers, 2015.

CEPAG – FGTB , Embauche : STOP aux discriminations, 2012.

E-DIV UNIA : www.ediv.be

C

oordonnées des membres de la plateforme « Diversité, un plus pour l'entreprise »

Les amis des aveugles et malvoyants

Rue de la Barrière, 37
7011 Mons (Ghlin)
T : 065/40.31.66

6beaufort

Rue Ferrer, 11
7090 Braine-le-Comte
T : 067/55.05.00
www.6beaufort.be

ASBL CEPRé

Rue Henri Aubry, 23
7100 Haine-Saint-Paul
T : 064/23.61.18
asblcepre@gmail.com

Ce.R.A.I.C.

Rue Dieudonné François, 43
7100 Trivières
T : 064/23.86.56
r.talbi@ceraic.be
www.ceraic.be

CSC Mons La Louvière

Rue Claude de Bettignies, 10-12
7000 Mons
T : 065/37.25.11
mons-lalouviere@acv-csc.be

CPAS

Place de la Concorde, 15
7100 La Louvière
T : 064/88.50.11
www.cpas.lalouviere.be

FGTB Centre

Rue Henri Aubry, 23
7100 Haine-Saint-Paul
T : 064/23.61.61
infoscentre@fgtb.be

Forem, Service Egalité - Diversité

Rue de la Closière, 36
7100 La Louvière
T : 064/23.52.41
GSM : 0477/91.00.57
jasmine.riche@forem.be

Instance Bassin Enseignement Qualifiant - Formation - Emploi Hainaut Centre

Rue du Chemin de Fer, 37
7100 La Louvière
T : 064/27.98.59
christopher.lefebvre@forem.be
www.bassinefe-hainautcentre.be

Mission Régionale pour l'Emploi du Centre

Rue Saint-Patrice, 2 D
7110 Houdeng-Aimeries
T : 064/52.24.00
info@mrc.be
www.mrc.be

Ville de La Louvière

Place Communale, 1
7100 La Louvière
T : 064/27.78.11
www.lalouviere.be

LISTE DU MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Le DVD, matériel de projection et amplificateur de son ;
- Multiprises ;
- Un tableau (ou une très grande feuille) ;
- Des marqueurs ;
- Post-it de 2 couleurs ;
- Les mots mêlés ;
- La bande dessinée.

ANNEXE 1 : MOTS MÊLÉS ET SOLUTION

Fiche corrigée pour le formateur/la formatrice

Solution des mots mêlés, afin de créer ensuite une définition de la Diversité

DIFFERENCE	(?)
EGALITE	(?)
GENRE	(?)
LEVIER	(?)
ORIGINE	(?)
REALITE	(?)
RESPECT	(?)
RICHESSSE	(?)
SOCIETE	(?)
SOLIDARITE	(?)

E	F	O	R	I	G	I	N	E	V	W	L	U	C
V	L	N	J	R	B	H	M	M	L	L	Q	F	K
X	G	E	N	R	E	L	E	V	I	E	R	J	X
D	I	F	F	E	R	E	N	C	E	T	G	E	M
R	E	S	P	E	C	T	N	Q	L	V	S	X	E
F	E	T	I	R	A	D	I	L	O	S	Q	I	G
F	F	S	K	Q	S	O	C	I	E	T	E	S	A
J	E	R	N	W	Z	P	V	H	C	C	C	I	L
H	W	O	V	A	G	N	C	K	Z	R	F	U	I
W	Z	L	S	Y	O	I	N	E	D	C	R	O	T
A	M	P	A	F	R	R	E	A	L	I	T	E	E

Fiche d'exercice pour le participant/la participante

Retrouvez les mots mêlés, afin de créer ensuite une définition de la Diversité

DIFFERENCE (?)
EGALITE (?)
GENRE (?)
LEVIER (?)
ORIGINE (?)
REALITE (?)
RESPECT (?)
RICHESSSE (?)
SOCIETE (?)
SOLIDARITE (?)

E	F	O	R	I	G	I	N	E	V	W	L	U	C
V	L	N	J	R	B	H	M	M	L	L	Q	F	K
X	G	E	N	R	E	L	E	V	I	E	R	J	X
D	I	F	F	E	R	E	N	C	E	T	G	E	M
R	E	S	P	E	C	T	N	Q	L	V	S	X	E
F	E	T	I	R	A	D	I	L	O	S	Q	I	G
F	F	S	K	Q	S	O	C	I	E	T	E	S	A
J	E	R	N	W	Z	P	V	H	C	C	C	I	L
H	W	O	V	A	G	N	C	K	Z	R	F	U	I
W	Z	L	S	Y	O	I	N	E	D	C	R	O	T
A	M	P	A	F	R	R	E	A	L	I	T	E	E

ANNEXE 2 : MIND-MAPPING

Issu des mots anglais « mind » qui veut dire « esprit, intelligence » et « map » qui signifie « carte », l'idée du mind-mapping consiste en l'élaboration d'une carte heuristique (carte des idées) qui s'articule de façon suivante :

- Au centre, une idée générale, souvent présentée par un mot, un dessin ou une photographie ;
- Autour de l'idée générale, un ensemble de ramifications ou arborescence qui se rattachent à l'idée maîtresse.

Le mind-mapping est donc un schéma qui vise à refléter le fonctionnement de la pensée et qui permet de représenter visuellement et de suivre le cheminement associatif de la pensée.

L'intérêt du mind-mapping est d'aboutir à une carte globale en faisant appel aux deux hémisphères de notre cerveau :

- Structuration, organisation de l'information, esprit d'analyse, d'un côté ;
- Créativité, sens artistique, réorganisation des idées de l'autre.

Cela permet donc de mettre en lumière les liens qui existent entre un concept ou une idée, et les informations qui leur sont associées.



Exemple de mind-mapping

Comment créer une mind-map ?

- Noter l'idée principale au centre de la feuille. Dans l'idéal, utiliser la page en format paysage. L'idée centrale peut être un mot, une image, un dessin.
- Ne pas hésiter à utiliser différentes couleurs.
- Noter les idées et connecter les branches principales à l'idée centrale. Ensuite connecter les branches secondaires à l'extrémité des branches principales et ainsi de suite.
- Utiliser, dans la mesure du possible, un seul mot par ligne/idée.
- Utiliser des images peut permettre de rendre la mind-map réalisée plus attractive et donc plus facile à mémoriser.

Pour rappel, les phrases-clés sont les suivantes :

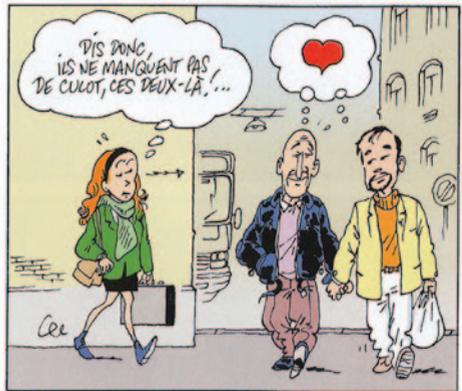
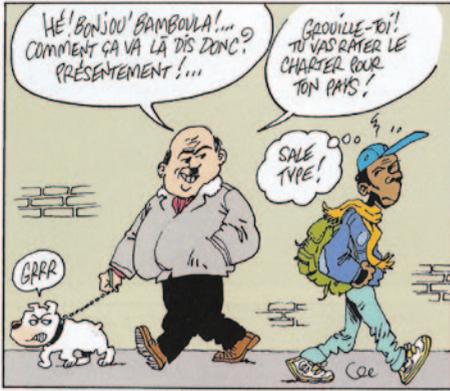
- « Quelles sont les **qualités** avancées par **le travailleur/la travailleuse** pour mener à bien sa fonction ? »
- « Quelles sont les **qualités** attendues par le ou la **responsable** pour faire prospérer l'entreprise ? »
- « Quels sont les **obstacles** que **le travailleur/la travailleuse** a dû surmonter pour mener à bien sa fonction ? »
- « Quels sont les **a priori** que l'**employeur** a mis de côté pour engager cette personne ? »

Exemple pour la question 1 :

« Quelles sont les qualités avancées par le travailleur/la travailleuse pour mener à bien sa fonction ? »

Qualités
Travailleur/Travailleuse

ANNEXE 3



ANNEXE 4 : ADRESSES UTILES

AVIQ

(Agence pour une Vie de Qualité) Rue de la Rivelaine, 21
6061 Charleroi
T : 0800-16061
info@daviq.be

ASBL CEPRé Rue Henri Aubry, 23
7100 Haine-Saint-Paul
T : 064/23.61.18
asblcepre@gmail.com

Ce.R.A.I.C. Rue Dieudonné François, 43
7100 Trivières
T : 064/23.86.56
info@ceraic.be

CSC Mons La Louvière Rue Claude de Bettignies, 10-12
7000 Mons
T : 065/37.25.11
mons-lalouviere@acv-csc.be

FGTB Centre Rue Henri Aubry, 23
7100 Haine-Saint-Paul
T : 064/23.61.61
infoscentre@fgtb.be

**Instance Bassin
Enseignement Qualifiant
Formation
Emploi Hainaut Centre** Rue du Chemin de Fer, 37
7100 La Louvière
T : 064/27.98.59
christopher.lefebvre@forem.be
www.bassinefe-hainautcentre.be

**Institut pour l'égalité des
Femmes et des Hommes** Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles
T : 02/233.42.65
egalite.hommesfemmes@iefh.
belgique.be

**Mouvement contre le Racisme,
l'Antisémitisme et
la Xénophobie (MRAX)** Rue de la Poste, 37
1210 Saint-Josse-ten-Noode
T : 02/209.62.50
www.mrax.be

**Service Egalité
Diversité – Forem Formation
de La Louvière** Rue de la Closière, 36
7100 La Louvière
T : 064/23.52.41
GSM : 0477/91.00.57

UNIA Rue Royale, 138
1000 Bruxelles
T : 02/212.3000 ou 0479/99.28.63
wapihc@unia.be
www.unia.be



Les membres de la plateforme diversité

Instance Bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi Hainaut-Centre,
Mission Régionale pour l'emploi du Centre, Ce.R.A.I.C.,
le Forem (cellule Egalité-Diversité), Service Insertion du CPAS de
La Louvière, l'asbl CEPRé, FGTB Centre, la CSC, l'IRFAM,
Coordination des plates-formes Louviéroise, les Amis des Aveugles et Malvoyants asbl,
UNIA, Wallonie-Diversité et 6Beaufort.

ÉDITION 2018



Outil de sensibilisation
**Promouvoir la diversité et lutter
contre les discriminations**

