



2020

IRET

Rapport d'activités

TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	3
Le mot du Président.....	4
La reconnaissance au travail.....	5
Forum des Femmes : un plan d'actions pour les femmes.....	7
Lockdownwork.....	11
Newsletter IRET	12
Interactions avec le Collège.....	14
Les secteurs de 2020	15
Chiffres des secteurs.....	19
Les Doyens d'honneur nommés en 2020	24
Les Doyens d'honneur du Travail émérites	25
Les Promoteurs.....	26
Les brevets.....	27
Liste des membres du Conseil d'administration	28



LE MOT DU PRESIDENT

La rédaction d'un rapport d'activités de l'année 2020 pourrait être considérée comme un exercice périlleux, tant notre société à travers toute la planète a été terrassée par cette perfide pandémie.

Devant tant de drames humains, nous restons pantois, mais nous nous devons de relever la tête et d'affronter l'avenir avec détermination.

Mais nous constatons qu'un coup d'arrêt a paralysé bon nombre de nos activités telles que les cérémonies de remise de distinctions dans de nombreux secteurs, la tenue des journées nationales de rencontre des Doyens d'honneur qui devaient se tenir à Anvers et de nombreuses réunions qui, pour une bonne part, se sont quand même déroulées avec les moyens techniques actuels, c'est-à-dire par visioconférence.

A la lecture de ce rapport, vous constaterez que l'équipe de l'IRET est restée sur le pont virtuel, voyez les nombreux témoignages sur notre site internet et les réseaux sociaux par 19 capsules vidéo, les newsletters de l'IRET, les bulletins d'info du Collège des Doyens d'honneur, etc...

Les contacts ont également été entretenus avec les secteurs en cours de procédure ainsi que le lancement de nouveaux secteurs. Nous devons nous pencher sur la manière de rattraper le temps perdu, mais nous formulerons des propositions à cet égard en temps voulu.

Je tiens aussi à souligner le travail remarquable effectué par le Forum de Femmes qui a déterminé ses objectifs et élaboré un plan d'action qui reçoit le soutien inconditionnel du Conseil d'administration de l'IRET et du Collège.

Nous n'oublierons pas "Place des Jeunes" qui piaffent d'impatience, prêts à reprendre leurs activités dès que nous pourrons à nouveau nous rencontrer.

Le Conseil d'administration de l'IRET a confirmé son soutien aux valeurs et à la mission de l'Institut tout en confirmant la nécessité de moderniser la stratégie et la communication. Un groupe de travail a reçu mission de se pencher sur cette nécessité et remettra ses conclusions et propositions au cours de l'année 2021.

Philippe Pirson

Président



LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Du simple merci à la médaille, en passant par les chocolats, les applaudissements aux fenêtres, la reconnaissance est un besoin humain primaire.

Dès l'enfance, on tend à montrer le meilleur de nous-même, dans le but, parfois inconscient, d'être vu-e, remarqué-e, mais aussi d'obtenir ce fameux "merci", "bravo", ou autre marque de reconnaissance.

Le travail prenant une grande partie de notre temps et constituant nos identités, la reconnaissance professionnelle est très importante. Le manque de reconnaissance professionnelle augmente de trois fois le risque de maladie et de deux fois le risque de dépression¹. La reconnaissance est le principal facteur d'engagement des salarié-e-s au sein de l'entreprise.

Selon les travaux d'Alexis Roche², trois formes de reconnaissance peuvent être identifiées :

1. La reconnaissance vue comme **identification de la relation** ; "La reconnaissance de l'identité suppose de faire sentir à l'autre qu'il compte comme un égal et de lui permettre de se caractériser par ce qu'il a d'identique et ce qu'il a de différent."
2. La reconnaissance vue comme **récompense** ; "C'est-à-dire la recherche de ce qui est donné pour la réalisation d'un objectif fixé. Il s'agit d'un retour suite à un service rendu considéré comme une marque de reconnaissance."
3. La reconnaissance vue comme **accomplissement** ; "C'est-à-dire la recherche de retours directs, indirects ou normativement valorisés, pour confirmer sa valeur et évoluer. Elle traduit également les moyens donnés par l'organisation pour effectuer les tâches."

¹https://www.rtbf.be/lapremiere/emissions/detail_tendances-premiere/accueil/article_la-reconnaissance-au-travail-la-cle-du-plaisir-professionnel?id=10519223&programId=11090#:~:text=Et%20m%C3%A0me%20si%20le%20merci,moyen%20de%20montrer%20sa%20reconnaissance.

² <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-01832958/document>

Et l'IRET dans tout ça ?

L'IRET, de par sa mission de base, reconnaît et promeut le travail de qualité, réalisé par des personnes de qualité.

Nos critères d'évaluation et nos méthodes de travail rejoignent parfaitement les constatations d'Alexis Roche. Les critères de sélection sont définis par des personnes issues des secteurs. Ce sont également des personnes issues du secteur qui analysent les dossiers de candidature. Les candidat-e-s sont dès lors reconnu-e-s par leurs pairs, pour ce qu'ils font, mais aussi pour ce qu'elles/ils représentent pour le secteur.

Les insignes distribués par l'IRET peuvent être vus comme une récompense du secteur pour le travail accompli par la-e candidat-e.

Ces décorations peuvent également être considérées comme objectifs d'accomplissement ; après avoir obtenu l'insigne de bronze, on peut viser l'insigne d'argent et/ou d'or.

L'IRET remet, non seulement, des médailles, mais aussi et surtout favorise et valorise les qualités des personnes derrière le travail bien fait, réalisé avec passion et savoir-faire, qualités reconnues par les plus hautes instances des secteurs professionnels.





FORUM DES FEMMES : UN PLAN D' ACTIONS POUR LES FEMMES

Objectifs

Plus que jamais l'IRET veut reconnaître les mérites de chacun-e, sans discrimination aucune et sans distinction de genre. Les critères essentiels sont ceux de mérite, de dépassement de soi et d'apport à la société. Le marché du travail est en constante évolution, le rôle des femmes y est au moins aussi important que celui des hommes. Cela doit se refléter à tous les niveaux et certainement au sein des procédures de l'IRET.



Depuis novembre 2019, la reconnaissance et le soutien aux femmes dans leur parcours professionnel font l'objet d'une attention toute particulière. Mandaté par les conseils d'administration de l'IRET et du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, un comité d'accompagnement a été chargé d'élaborer un plan d'action 2020-2021 pour réagir au faible nombre de participantes. Nous constatons qu'en 2020 le Collège n'est constitué que de 8% de femmes portant le titre de Doyenne d'honneur du Travail³, que 24% des Lauréat-e-s du Travail des quatre procédures organisées sont des femmes et qu'il y a une représentation moyenne de 23% de femmes sur la totalité des membres actifs des comités organisateurs des secteurs 2020. Ces constats ne datent pas d'hier.

Le sujet est abordé systématiquement avec tous les secteurs professionnels sans grands résultats. Il faut donc passer à l'étape suivante et se donner les moyens d'obtenir des résultats.

Le groupe de travail, composé de représentant-e-s du Collège, de l'IRET et de deux expertes externes, vise deux objectifs. Le premier est l'accroissement de la participation des femmes aux procédures de sélection de Lauréat-e-s et Doyen-ne-s d'honneur du Travail. Le second, plus large, est de porter des propositions concrètes pour soutenir les femmes dans leur parcours professionnel. Ces objectifs sont d'autant plus nécessaires que les femmes ont été les plus fortement impactées lors de cette pandémie, tant dans leur vie professionnelle que privée.

³ Cette année, le Collège compte deux nouvelles Doyennes : Brigitte Lacroix du secteur "Industrie du verre" et Chantal Adam du secteur "Boulangerie, Pâtisserie, Glacerie et chocolaterie artisanales".

Actions

Pour atteindre ces objectifs, il faut appliquer un "gender mainstreaming", stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes par une (ré)organisation, amélioration, évolution et évaluation des processus de prise de décision dans une organisation et, plus largement, dans la société⁴. Il s'agit d'examiner de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés, en identifiant les éventuelles inégalités entre les sexes, et en cherchant à les réduire, voire les éliminer. Pour trouver cet équilibre, les méthodes et moyens d'organisation des sélections de l'IRET sont décortiqués dans le but de produire des outils permettant de mieux inclure, tout au long de la procédure, les femmes, qu'elles soient candidates, membres du Comité organisateur, expertes... Voici quelques points d'attention et pistes d'action auxquelles l'IRET invite les partenaires des comités organisateurs à s'engager pour faire de la participation des femmes un réel objectif des procédures de sélection.



Appliquer un genderscreening des différents supports employés

Une attention particulière est portée à la manière de communiquer. Les supports de communication (site web, réseaux sociaux...) se doivent

de représenter le genre de manière neutre, en évitant les stéréotypes et toute forme de sexisme persistantes dans la représentation des métiers. De plus, la communication se veut claire, compréhensible et inclusive (rendant visible une diversité genrée en contournant des emplois linguistiques traditionnellement masculins).

- Mentionner dans nos documents officiels la phrase "L'usage de termes se rapportant à une personne (fonction, titre...) vise de manière non discriminatoire le genre F/H/X." permet d'affirmer notre position.
- Le formulaire d'inscription permet dorénavant d'introduire la candidature d'une tierce personne, et ce afin de contribuer à lever un obstacle à la participation qui est l'auto-censure particulièrement répandue parmi les travailleuses.

S'assurer que la diversité existe au sein des comités organisateurs

Il ne s'agit bien évidemment pas de retirer aux personnes mandatées par une organisation partenaire leur légitimité à siéger mais de chercher des formules pour pallier au manque de diversité. On peut ainsi faire appel à des organisations plus spécifiques lorsqu'elles existent (association d'ingénieures, regroupement de jeunes expert-e-s comptables, par exemple) ou inviter d'ancien-ne-s Lauréat-e-s au profil manquant à participer au Comité organisateur (comme il avait été suggéré par le CO du secteur de la comptabilité et de la fiscalité) ou encore identifier l'une ou l'autre personne ayant une renommée particulière dans le secteur et dont le profil permet d'enrichir le travail du Comité.

Une fois le Comité organisateur constitué, il valide les critères de sélection. À ce moment, l'IRET doit attirer leur attention sur la possibilité de faire valoir les savoirs-être, en plus juste résonance avec les réalités privées/professionnelles vécues par les femmes.



⁴ Définition : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming (14/04/2021).

Veiller à promouvoir la diversité des profils

Une des clés du succès d'une procédure réside dans une bonne campagne d'information. L'information doit non seulement arriver jusqu'au public cible mais elle doit également motiver le dépôt de la candidature. Le profil type qui dépose sa candidature est plutôt masculin et souvent au-delà de la quarantaine. La campagne d'information doit donc mettre en avant d'autres profils : les femmes, les jeunes, les personnes moins valides, les fonctions spécifiques et moins connues...

Utiliser des supports d'information ciblés

C'est en multipliant les canaux d'information que l'on touche le plus grand nombre. L'usage des réseaux sociaux supplée à la perte de vitesse des supports papiers mais il faut pousser la réflexion plus loin. Ainsi, par exemple, les femmes qui doivent mener de front une vie professionnelle et les charges familiales consacrent moins de temps à surfer sur le web mais elles ne seront sans doute pas indifférentes à un message vidéo court et percutant. Une autre voie déjà explorée est de joindre l'information à des documents incontournables comme la fiche de salaire mensuelle.

- Le projet a, en plus de son nouveau nom "Forum des Femmes" et de son nouveau logo, une nouvelle page sur le site Internet de l'IRET dédiée à diverses publications qui à leur tour sont relayées sur les réseaux sociaux.

À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, une courte vidéo a été mise en ligne. Nous avons également posté un message de reconnaissance aux femmes pendant la pandémie dans lequel nous nous engageons à poursuivre le travail pour plus d'égalité. Aussi, la Newsletter de décembre 2020 a été consacrée aux femmes, au travers d'une série d'articles portant sur l'inclusion (<https://iret-kiea.be/forum-des-femmes/>).



Entrer en dialogue avec des secteurs professionnels "féminisés" ou, au contraire, parmi lesquels les femmes sont sous-représentées

Ferm

En janvier 2020, à l'initiative d'Odette Van Hamme, Doyenne d'honneur du Travail, secteur "**Cultures agricoles**", une délégation a rencontré Nic Van Gool, présidente de Ferm (anciennement KVLV), un réseau flamand porté essentiellement par des femmes, qui mène des activités de proximité et en milieu rural. Ferm propose également des services. Le réseau est donc l'employeur de très nombreuses femmes, actives dans divers métiers comme ceux organisés dans le cadre des titres-services. Ferm Huishoudhulp, est membre de la fédération Federgon.

Au cours de la discussion, certaines réponses apportées par cet employeur pour satisfaire les attentes des travailleuses nous ont paru intéressantes. La flexibilité concertée des horaires de travail comme la formation permanente y trouvent une place de choix. Elles permettent aux femmes d'entrer progressivement dans la vie professionnelle. L'objectif d'émancipation est présent dans la stratégie et se concrétise dans le respect du rythme et des aspirations du personnel. L'obtention d'une reconnaissance professionnelle a séduit notre interlocutrice qui y voit une opportunité de renforcer l'estime de soi de ces femmes souvent vulnérables. Des contacts pour avancer dans ce secteur sont en cours.

Créer des partenariats avec des organisations intéressées par la thématique

En février 2020, le Comité d'accompagnement a reçu, avec grand intérêt, Karin Jiroflé, parlementaire fédérale, Échevine de la Ville de Haacht et Présidente nationale de VIVA-SVV (pendant flamand des Femmes Prévoyantes Socialistes). Une occasion, selon elle, de mieux connaître l'Institut et le Collège. Karin Jiroflé a parlé longuement de son expérience en matière d'égalité tant au niveau politique qu'au niveau associatif. Elle a attiré l'attention sur l'important travail parlementaire réalisé sur base d'auditions d'associations et d'experts. Et en particulier sur le rapport "Emploi et Genre" fait par les députés Els Van Hoof et Jean-Jacques Flahaut que nous ne manquerons pas de consulter.

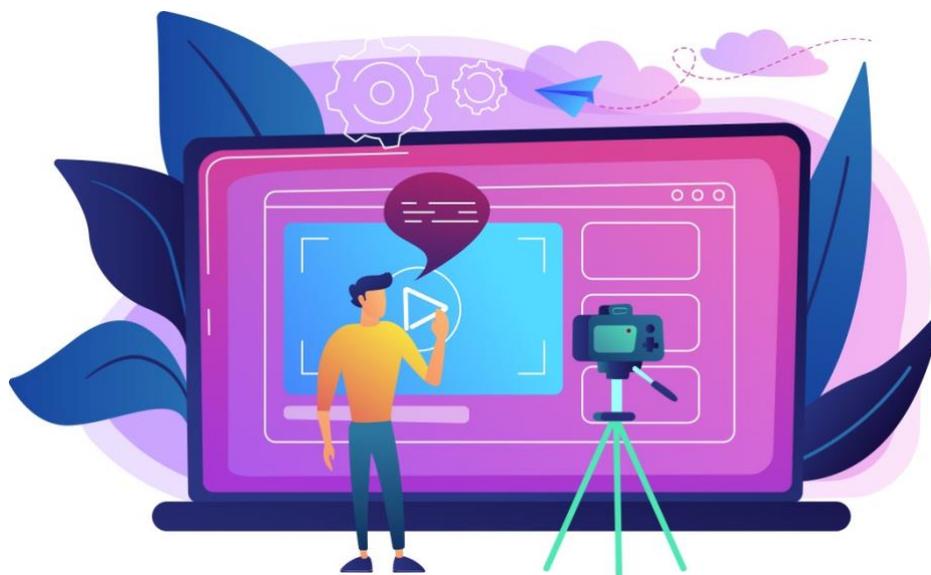
La différence d'approche du féminisme selon les générations a également été abordée. Cet échange a mis en avant l'importance du changement de mentalité dans notre société. Les femmes se sentent encore toujours

consciemment ou inconsciemment plus responsables que les hommes de l'organisation familiale. Une rencontre mutuellement enrichissante que nous désirons poursuivre en tenant Karin Jiroflé informée de la suite du travail.

Se fixer des objectifs

Il ne s'agit pas d'obtenir des quotas mais de se fixer des objectifs dont l'évaluation permanente (suivi et étude statistique) permet de rectifier tant l'organisation d'une procédure que la portée d'une campagne d'information, et ainsi de mieux cibler le cas échéant les profils manquants.





LOCKDOWNWORK

Début 2020, nous entamons une année... particulière, à plus d'un titre. Tou-te-s avons dû faire face à de nombreux changements régis par une situation sanitaire imposée par la Covid.

L'IRET s'est adapté, en se mettant à 100% au télétravail. Mais nous ne trouvions cela pas suffisant, il nous fallait continuer à mettre à l'honneur ces travailleur-se-s qui ont dû rester au front et qui ont su s'adapter pour continuer à travailler, moyennant de (parfois nombreux) changements. Nous leur avons donné la parole à travers des capsules vidéos, réalisées à distance.

Du conducteur de tram bruxellois à la Directrice de fédération professionnelle flamande, en passant par le boulanger wallon, tou-te-s ont eu l'occasion de s'exprimer quant à leurs craintes pour l'avenir, mais aussi et surtout sur leur manière de s'adapter à cette nouvelle façon de travailler.

Au total, nous avons sorti 19 vidéos, pendant 3 mois (la 1^{re} vidéo a été publiée le 3 avril 2020, la dernière le 2 juillet 2020). Nos interlocuteurs étaient :

- Christian, conducteur de tram
- Simon, boulanger
- Ulrika, coiffeuse
- Jens, conseiller en prévention
- Mateo, maroquinier
- Jacob, ingénieur
- Virginie, assistante administrative
- Nouria, policière
- Shalan et Jonas, musiciens
- Peter, enseignant
- Paul, ancien président du CNT
- Philippe, président de l'IRET
- Benjamin, photographe
- Jean-Marie, représentant syndical
- Diane, directrice UPBTO
- Alain, vétérinaire
- Alain, pisciculteur
- Martine, ancienne directrice de l'IRET
- Cédric, entrepreneur de pompes funèbres

L'ensemble de ces vidéos ont été vues environ 2400 fois, donnant autant de visibilité aux interviewé-e-s qu'à l'IRET.

Le rythme donné par ces vidéos, publiées sur nos réseaux sociaux, nous a permis de revoir notre stratégie de communication et de nous imposer un rythme plus régulier.



NEWSLETTER IRET

Dès le début du premier confinement en mars 2020, l'équipe de l'IRET a cherché des moyens pour maintenir le contact avec les partenaires et les Lauréat·e·s du Travail afin de les informer du suivi de ses activités. C'est ainsi que, plus indispensable que jamais, l'idée de communiquer via newsletter s'est naturellement imposée. En plus des partenaires proches de l'IRET (Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, Forum des Femmes et Place des Jeunes), les réseaux sociaux ont aidé à relayer les informations contenues dans les trois newsletters réalisées en 2020. L'équipe s'est montrée particulièrement attentive à diffuser un message régulier sur ces plateformes digitales (Facebook, LinkedIn et Twitter), également outils indispensables pour conserver le lien avec nos "fans". Les dix-sept citations peps et colorées, présentées hebdomadairement du 12/6 au 5/11, ont par ailleurs soutenu cet objectif de fidélisation à travers le net.

Newsletter 1 – 17.04

Cette première newsletter a permis à l'Institut, plongé dans un télétravail imprévu, de se montrer présent et d'inviter les Lauréat·e·s à témoigner de leur expérience de travail en temps confinés en participant au projet *Lockdownwork* (point 4).

Newsletter 2 – 15.09

Dès la rentrée, l'IRET a communiqué le calendrier de ses activités qui, impacté par le coronavirus, a dû être adapté par la prolongation des inscriptions et la temporisation des cérémonies. Par ailleurs, le projet *Lockdownwork* ayant bien avancé, vingt témoignages ont pu être partagés. Cette communication a aussi permis de rendre hommage à Annick Minnen, cheville ouvrière de l'IRET et du Collège des Doyens depuis 29 ans, en l'interviewant sur ses souvenirs et sa riche expérience professionnelle.

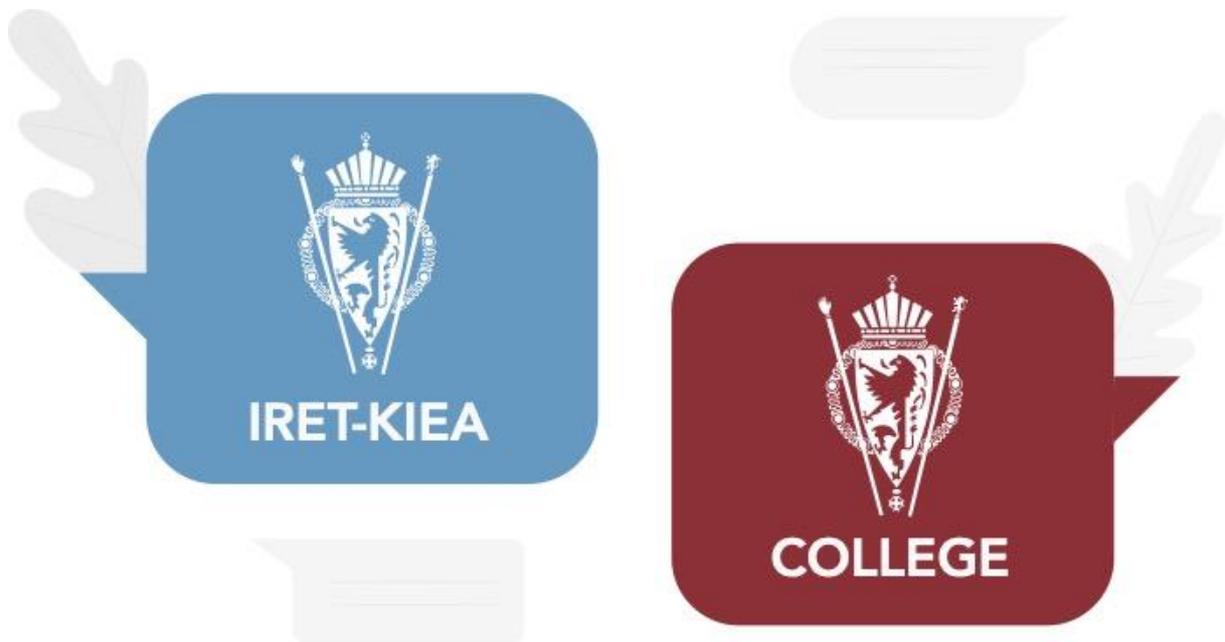
Newsletter 3 – 19.12

La newsletter de fin d'année a été consacrée aux femmes à travers la rédaction de cinq articles. Ce numéro spécial a été l'occasion de présenter d'une part la toute nouvelle page Internet du Forum des Femmes, hébergée sur le site de l'IRET, mais aussi de rendre visibles les actions *gendermainstreaming* réalisées par l'IRET au cours du dernier semestre (point 3).

Des 1860 personnes touchées, 63% d'entre elles en moyenne pour les trois newsletters ont ouvert le courriel et seuls 11% ont cliqué sur un lien. Il est par ailleurs observable que le projet *Lockdownwork* a été visionné un nombre important de fois sur la plateforme Youtube (point 4) tandis que les articles de la troisième newsletter n'ont été consultés que par 3% de son audience. Si ces articles servent aussi à définir les objectifs du Forum des Femmes, force est de constater, qu'en regard du travail de rédaction conséquent qu'ils ont nécessité, le retour du public a été extrêmement faible.

L'objectif est de donner les moyens à l'Institut de mieux connaître les intérêts et motivations de son public cible afin qu'il puisse adapter, avec plus de précision, les contenu, forme et objet du message de ses newsletters. L'IRET souhaite poursuivre à travers une newsletter régulière, idéalement trimestrielle, la promotion de ses procédures mais aussi, témoignant de son dynamisme, la communication de ses nouveaux projets.





INTERACTIONS AVEC LE COLLÈGE

Bulletin d'information

Le Comité de rédaction, dirigé par Johan Dexters, Vice-Président du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, s'est réuni à trois reprises.

Durant l'année calendrier 2020, deux numéros avec le contenu suivant ont été publiés :

Bulletin d'information 2020 – 1-2 :

- In memoriam
- 30^e journées nationales à Anvers
- 2020, une année pas comme les autres mais pas sans avancées
- Visite Audi
- Entretien avec Paul Windey, président du Conseil National du Travail
- Rudi Delarue, nouveau président du Conseil National du Travail
- Le secteur diamantaire en exergue
- Célébration "Lauréats du Travail" - Secteur du **Diamant**
- Actualités

Bulletin d'information 2020 – 3-4 :

- Témoignages de jeune : Dylan Van Den Bosch
- Témoignages des jeunes : Kevin Lennertz
- Lockdownwork : porter les paroles de travailleurs en temps de crise
- Plus de femmes candidates : un défi pour tous
- Renouvellement du Conseil d'administration
- Véronique Crutzen : la nouvelle Commissaire générale adjointe
- Le travail ? Mais quel travail ?
- Activités

Journée nationale de rencontre

Les Journées nationales de rencontre 2020 qui devaient avoir lieu à Anvers les 9 et 10 octobre 2020, ont été malheureusement reportées à 2021 à cause de la pandémie de la Covid.



LES SECTEURS DE 2020

Formulaire d'inscription Lauréat-e du Travail

Depuis 2011, le formulaire d'inscription du de la Lauréat-e du Travail a été adapté aux besoins du secteur avec des critères et des questionnaires spécifiques au secteur. Étant donné que cela implique beaucoup de travail préparatoire, que moins de secteurs peuvent être traités et que les questionnaires adaptés se révèlent souvent trop complexes pour le groupe cible visé, impliquant un nombre inférieur d'inscriptions introduites, il a été décidé, en 2019, de créer un formulaire modèle avec des critères et un questionnaire communs. La rédaction de ces critères et questions reposait sur un certain nombre de valeurs de base communes : compétence professionnelle, éthique professionnelle et engagement, formation, innovation et développement. Ces valeurs ont ensuite été ajustées et élaborées aux différents niveaux d'insigne.



Cette base commune pour tous les secteurs présente l'avantage que la période d'inscription peut commencer plus rapidement et que la durée de la procédure est considérablement raccourcie. Des ajustements du formulaire en fonction des besoins des secteurs sont encore possibles. Par exemple, un formulaire simplifié a été élaboré pour le secteur des "**Entreprises adaptés**" et pour le secteur "**Coiffure – Esthétique et Bien-être – Fitness**" des critères et des questions supplémentaires ont été insérés pour le titre de Cadet du Travail que ces secteurs souhaitent conserver afin d'encourager les jeunes.

Le formulaire d'inscription et le règlement ont été révisés en 2020 pour rendre l'utilisation de la langue plus simple et inclusive, mais aussi pour donner la possibilité d'inscrire une tierce personne.

Un formulaire d'inscription avec possibilité de désigner des tiers

Dans le passé, l'IRET a été sollicité à plusieurs reprises par des comités d'organisation et des citoyens pour inscrire des personnes au titre de Lauréat du Travail. En 2020, des travaux ont été menés à ce sujet pour la première fois dans le secteur des "**Organismes sociaux privés**".

Afin de rendre cela possible pour tous les secteurs, le règlement a été révisé. Le questionnaire général a également été adapté pour qu'il soit désormais possible d'inscrire quelqu'un d'autre. Les questions ont également été reformulées de manière à pouvoir s'appliquer à soi-même ainsi qu'à quelqu'un d'autre.

Un formulaire d'inscription pour plus d'égalité des sexes

Sous l'impulsion du Forum des Femmes du Collège, le langage utilisé dans le formulaire a également été modifié afin que tous les utilisateurs (H / F / X) puissent s'y identifier. La difficulté ici est que le néerlandais et le français ont des règles différentes pour l'utilisation d'une langue neutre, inclusive et non binaire et ces règles ne sont pas incontestées.

Pour la version française du formulaire, il est fait usage de "l'écriture inclusive" dont les principales règles sont:

- La féminisation des professions, des fonctions et des titres faisant référence aux femmes (Lauréat-e).
- L'utilisation d'expressions neutres pour désigner un groupe de personnes (droits humains au lieu de droit de l'homme).
- L'utilisation du point médian pour rendre visible la forme féminine et masculine en un seul mot (un-e employé-e).

Cependant, toutes ces réglementations ne sont pas applicables en néerlandais. Bien que la Nederlandse taalunie, organisation des connaissances et des politiques pour le néerlandais aux Pays-Bas, en Flandre et au Suriname, ait nommé un groupe de travail sur l'utilisation de la langue intégrant le genre en 2019, il n'y a actuellement aucune recommandation officielle. Lors de la préparation du formulaire, nous avons néanmoins veillé à rendre les noms et pronoms inclusifs en :

- Si possible, utilisant une forme non sexiste des professions, des fonctions et des titres (*leerkracht* au lieu de *leraar* et *lerares*). S'il n'y a pas de forme non sexiste, les formes masculine et féminine sont utilisées (*kapper* et *kapster*). Il faut noter aussi que certaines professions ou fonctions n'ont pas de forme féminine (*professor*) et que la forme féminine a parfois une signification différente de la forme masculine (*secretaris* et *secretaresse*).
- L'utilisation de *hij* ou *zij*, *haar* ou *zijn*, *haar* ou *hem...* a été évitée dans la mesure du possible afin de ne pas exclure les personnes ayant une identité de genre non binaire.
- Ces changements de forme ont été un exercice exigeant et laborieux pour l'équipe de l'IRET. Nous voulons également mentionner que tant le comité d'organisation du secteur "**Pharmacien-ne-s et Assistant-e-s pharmaceutico-techniques**" que celui du secteur "**Coiffure – Esthétique et Bien-être – Fitness**" ont demandé une version allemande du formulaire pour leur procédure de sélection. Cette demande a également été exécutée par l'IRET.



Mesures Covid

Depuis que la crise corona a éclaté, l'équipe est obligée de faire du télétravail, et ce depuis le 18 mars 2020. Cela a non seulement eu un impact énorme sur notre façon de travailler, mais aussi sur les secteurs qui venaient de s'achever, ainsi que sur les secteurs qui battaient leur plein et, bien sûr, ceux que nous voulions encore démarrer.

La première cérémonie prévue à notre agenda était celle des "**Technologies orthopédiques**". A la demande du comité organisateur, la cérémonie avait été planifiée en même temps que l'Assemblée générale de leur secteur, à savoir le 14 mars 2020 à Schaerbeek. Il est vite devenu clair que cela ne pourrait pas se faire. Le secteur a alors décidé de la déplacer à son Assemblée générale en mars

2021. La crise corona étant loin d'être terminée et étant à nouveau en confinement, il a de nouveau été décidé de reporter la cérémonie de remise à une date ultérieure.

Les autres secteurs, tels que "**Médecine vétérinaire, Industrie du verre, Boulangerie, pâtisserie, glacerie et chocolaterie artisanales**" et "**Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles...**" ont également dû s'adapter. Certaines réunions, notamment les groupes de travail dans lesquels les comités de sélection travaillent ensemble pour évaluer les dossiers, ont encore eu lieu occasionnellement à l'IRET, dans le respect de la distanciation sociale, des masques buccaux, du gel hydroalcoolique. Les autres réunions ont été / sont organisées en visioconférence.

La cérémonie de "**Médecine vétérinaire**", dont notre Lauréat le plus connu n'est pas moins que M. Steven Van Gucht, aurait dû avoir lieu à Liège le 4 octobre 2020, à l'occasion de la Journée mondiale des animaux, et a également dû être reportée à avril 2021. En vain, car reportée à nouveau ! Elle aura peut-être lieu le 3 octobre 2021, la veille de la Journée mondiale des animaux. La cérémonie du secteur "**Industrie du verre**", normalement prévue le 19 septembre 2020 à Louvain-la-Neuve, a également été reportée en 2021.

Les cérémonies, planifiées lors d'un salon spécifique au secteur tel que Bois & Habitat, vitrine du secteur "**Industrie transformatrice du bois – Artisanat du bois – Production forestière - Exploitation forestière – Scieries – Commerce du bois**" ou Contractor Days (prévu en décembre 2020 à Grand-Bigard) pour le secteur "**Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles**", n'ont malheureusement pas pu avoir lieu.

Des solutions sont actuellement recherchées. La question est de savoir si nous pouvons continuer à reporter les cérémonies ou si nous envisageons et planifions une cérémonie en ligne. Il est certain que nous sommes confrontée à de nouveaux défis. Cette période Covid nous fait réfléchir. Il nous est actuellement impossible d'organiser des événements, de se rassembler pour célébrer des choses importantes dans la vie. Ce qui était autrefois si évident semble soudainement si inaccessible, si lointain...



Le formulaire d'inscription pour les nouveaux secteurs tels que "**Pharmacien-ne-s et Assistant-e-s pharmaceutico-techniques**" et "**Coiffure – Esthétique et Bien-être – Fitness**", lancés en pleine période Covid, a fait peau neuve. En plus du fait de permettre l'inscription d'une tierce personne, il se présente aussi sous une forme *gender inclusive*. Il comprend également des questions concernant l'adaptation à la période corona. Et, parce que chaque crise apporte quelque chose de positif et crée des opportunités, nous regardons l'avenir avec plein d'espoir.

Promotion des secteurs

Par "promotion des secteurs", nous entendons le fait de rendre visible, auprès d'un public-cible le plus large qui soit, la procédure d'inscription à un secteur en cours, en diffusant via divers canaux de communication pertinents des messages visant à capter l'attention, intéresser pour finalement encourager la personne à s'inscrire et/ou à partager l'information via son propre réseau. Cette visibilité sert également à faire connaître l'activité de l'IRET et à entretenir le lien avec les Lauréat-e-s du Travail (point 5).

Pour toucher un vaste public de manière immédiate, les réseaux sociaux, Facebook, LinkedIn et Twitter, sont des outils efficaces. L'IRET se les approprie en planifiant la publication régulière de "posts" (messages construits sur base d'un choix de textes, photos, vidéos, liens...) dont le calendrier par secteur a été défini comme suit :



Informers les candidat-e-s				Informers les Lauréat-e-s	
Information	Rappel 1	Rappel 2	Last call	Pré-cérémonie	Post-cérémonie
J	J + 4 semaines	J + 8 semaines	D – 2 semaines	C – 2 semaines	C + 1 semaine

* J = 1er jour des inscriptions ; D = dernier jour des inscriptions ; C = date de cérémonie

Pour promouvoir un secteur, il est essentiel que son Comité organisateur soit sollicité, dès sa constitution, pour prêter main-forte à l'IRET, notamment par les actions suivantes :

- Définir le public-cible, tenir compte de la diversité des profils, et communiquer tout contact utile.
- Partager des documents (support visuel, contenu, références...) pour créer du matériel promotionnel (affiche, illustration du site...).
- Mettre en œuvre des moyens d'information via les canaux internes (site, bulletins, mailing...) et inciter les affilié-e-s à s'inscrire via notre site.
- Partager, liker... les posts sur les réseaux sociaux de l'IRET.
- Informer l'IRET des actions de promotion mises en place et solliciter du support si nécessaire.

Dans le but d'atteindre un public plus large et donc plus diversifié, l'IRET souhaite inviter de nouveaux profils à participer à l'organisation et/ou promotion des procédures, tels que :

- Ancien·ne Lauréat·e dont le feedback mais aussi point de vue extérieur amélioreraient les procédures.
- Personnalité qui prêterait son image à la promotion de son secteur, en se portant candidat·e au titre de Lauréat·e.
- Personne représentant un groupe minoritaire (femme, jeune, à capacité réduite...) qui aiderait à promouvoir la diversité, objectif du Forum des Femmes (point 3).

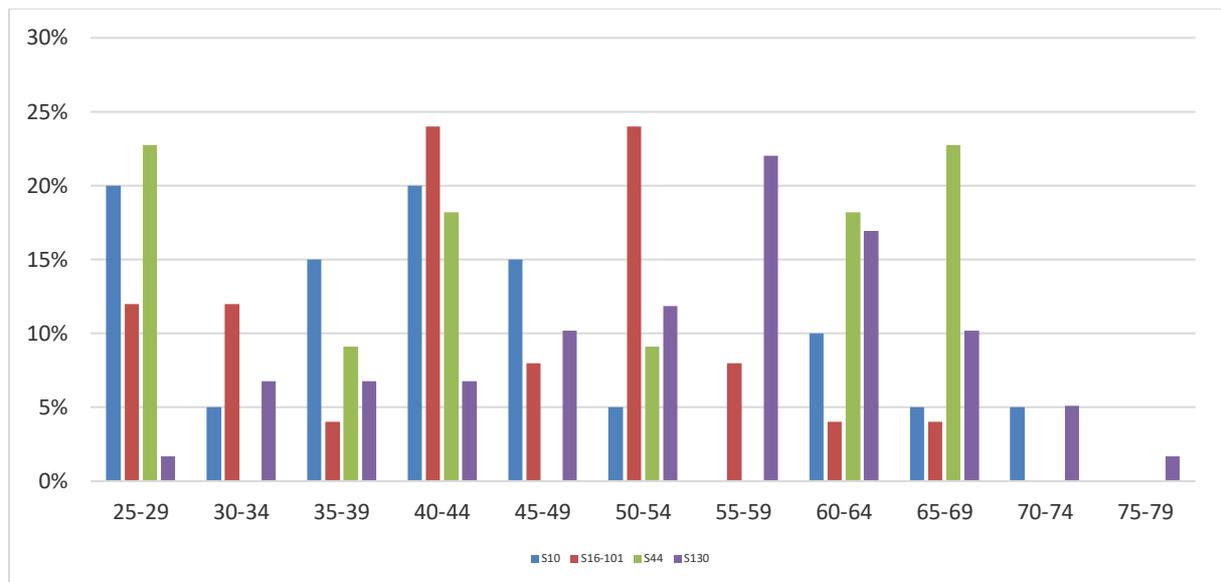
Pour promouvoir un secteur, être soutenu par son propre réseau est une démarche adéquate pour atteindre un public intéressé. En cela, le Bulletin d'information du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail, les outils du Forum des Femmes mais aussi la réactivation du contact avec Place des Jeunes nous aideront à contribuer à la promotion des prochaines procédures.



CHIFFRES DES SECTEURS

Catégorie d'âge dans les secteurs

Au cours de l'année écoulée, 122 personnes sur un total de 126 candidats ont été promues au titre de Lauréat du Travail. Les catégories d'âge les plus courantes auxquelles appartiennent ces 126 candidats sont les 40-44 ans avec 14%, suivis par les 50-54 ans et les 60-64 ans avec 13% chacun. 10% des candidats ont moins de 30 ans et 13% ont plus de 65 ans.



S10 : Technologie orthopédiques

S16-101 : Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois

S44 : Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles

S130 : Médecine vétérinaire

Dans le secteur "**Technologies orthopédiques**", les tranches d'âge des 25-29 ans et des 40-44 ans sont les mieux représentées, tous les deux avec 20%. Vient ensuite la catégorie d'âge des 35-39 ans avec 15% ainsi que la tranche d'âge des 45-49 ans. La catégorie d'âge des 60-64 ans représente 10% du nombre des promu-e-s du secteur "**Technologies orthopédiques**". Alors que la catégorie d'âge des 55-59 ans n'est pas représentée.

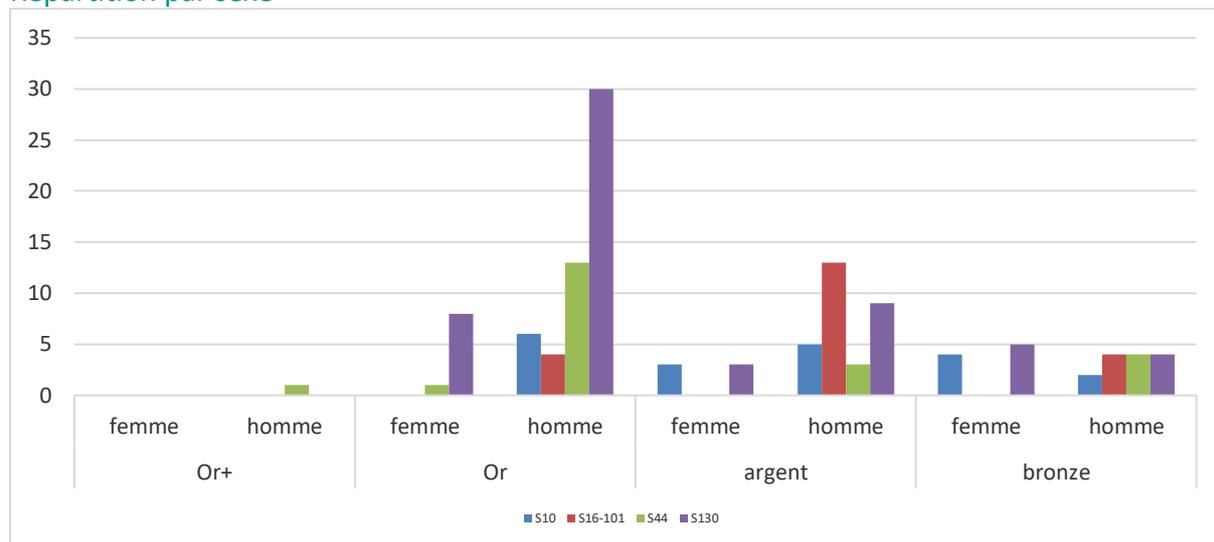
Dans le secteur "**Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois**", il apparaît que les tranches d'âge des 40-44 ans et des 50-54 ans sont les mieux représentées, toutes les deux avec 24%.

Dans le secteur "**Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles**", il est remarquable que les deux catégories d'âge 25-29 ans et les 65-69 ans sont les plus représentées.

Pour le secteur "**Médecine vétérinaire**", il est frappant que les catégories d'âge 55-59 ans et les 60-64 ans sont les mieux représentées, respectivement avec 22% et 17%.

Il est également remarquable que 5% des 70-74 ans est toujours actif dans le secteur "**Technologies orthopédiques**" et 2% des 75-79 ans dans le secteur "**Médecine vétérinaire**".

Répartition par sexe



S10 : Technologie orthopédiques

S16-101 : Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois

S44 : Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles

S130 : Médecine vétérinaire

Le graphique ci-dessus montre la répartition homme-femme entre les Lauréat·e·s. Environ 20% de tous et toutes les Lauréat·e·s sont des femmes contre 80% des hommes.

Le secteur avec le plus grand nombre de femmes devenues Lauréates est celui des "**Technologies orthopédiques**" avec 35%. Dans le secteur "**Médecine vétérinaire**", 27% des Lauréat·e·s sont des femmes.

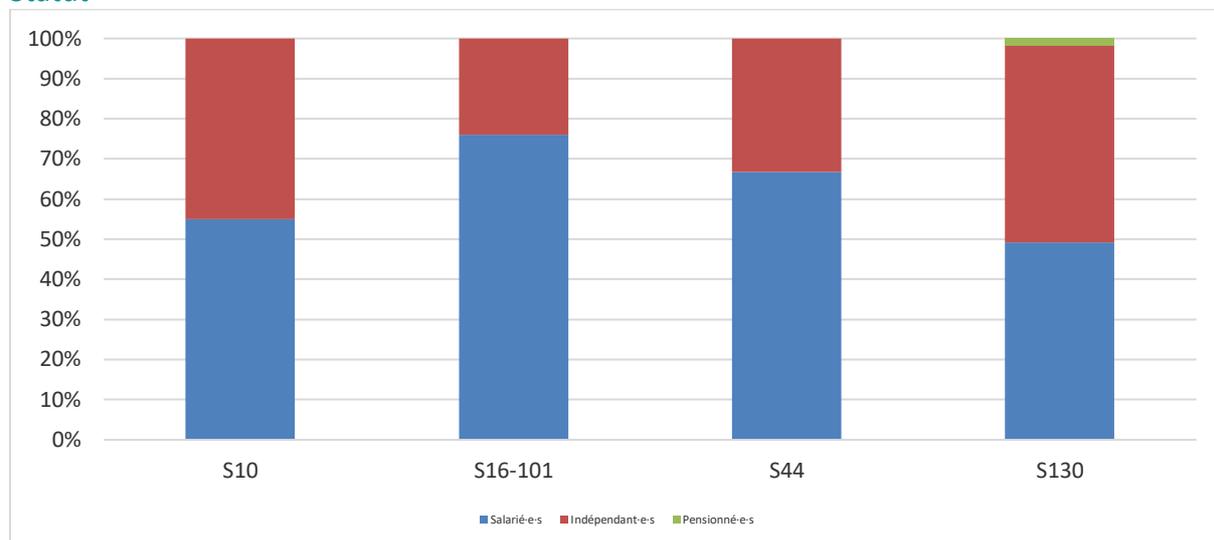
Dans le secteur "**Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles**" seuls 4,5% des Lauréat·e·s sont des femmes.

Et dans le secteur "**Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois**", aucune demande n'a été déposée par une femme.

Le graphique ci-dessous montre le ratio hommes/femmes par insigne et par secteur. Cela montre que :

- 54% d'hommes ont reçu un insigne d'or contre seulement 37,5% de femmes.
- 30% d'hommes ont reçu un insigne d'argent contre 25% de femmes.
- 37,5% de femmes ont obtenu un insigne de bronze contre 16% d'hommes.

Statut



S10 : Technologie orthopédiques

S16-101 : Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois

S44 : Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles

S130 : Médecine vétérinaire

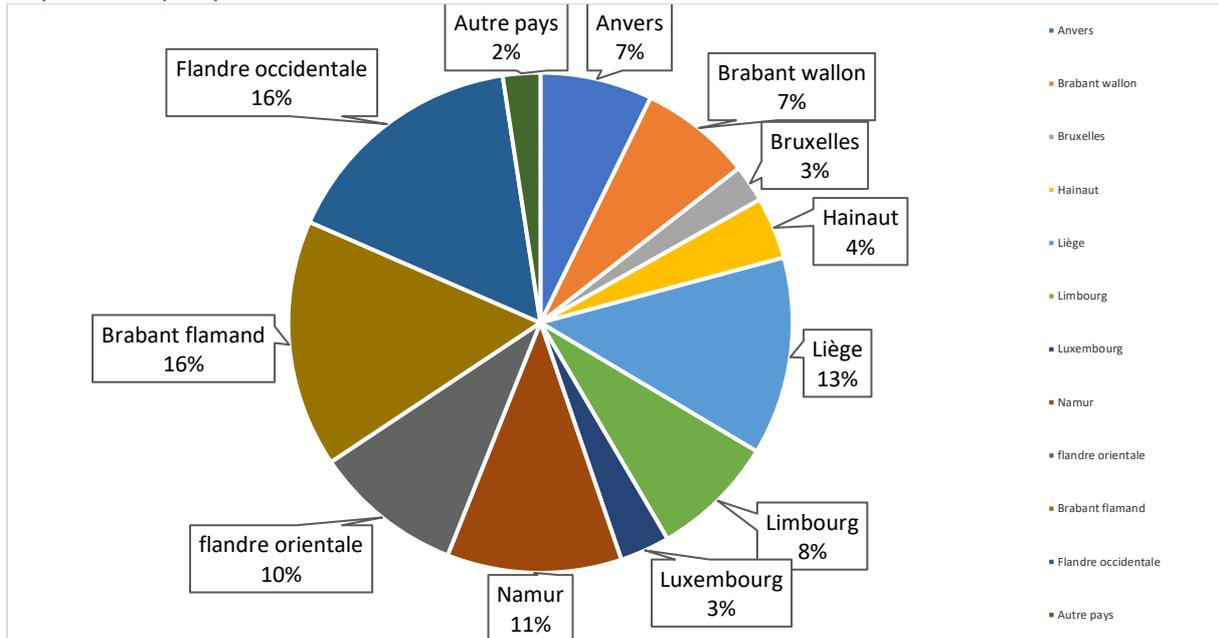
Le graphique ci-dessus montre qu'un seul retraité a été promu dans le secteur "**Médecine vétérinaire**". Le secteur comprend pour le reste 29 indépendant·e·s et 29 travailleur·se·s qui ont été promu·e·s.

Dans le secteur "**Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles**", 1/3 des promu·e·s sont des indépendant·e·s et 2/3 des salarié·e·s.

Pour le secteur "**Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois**", il y a 19 salarié·e·s contre 6 indépendant·e·s.

Dans le secteur "**Technologies orthopédiques**", les salarié·e·s sont légèrement plus représenté·e·s que les indépendant·e·s, à savoir 11 salarié·e·s contre 9 indépendant·e·s.

Répartition par province



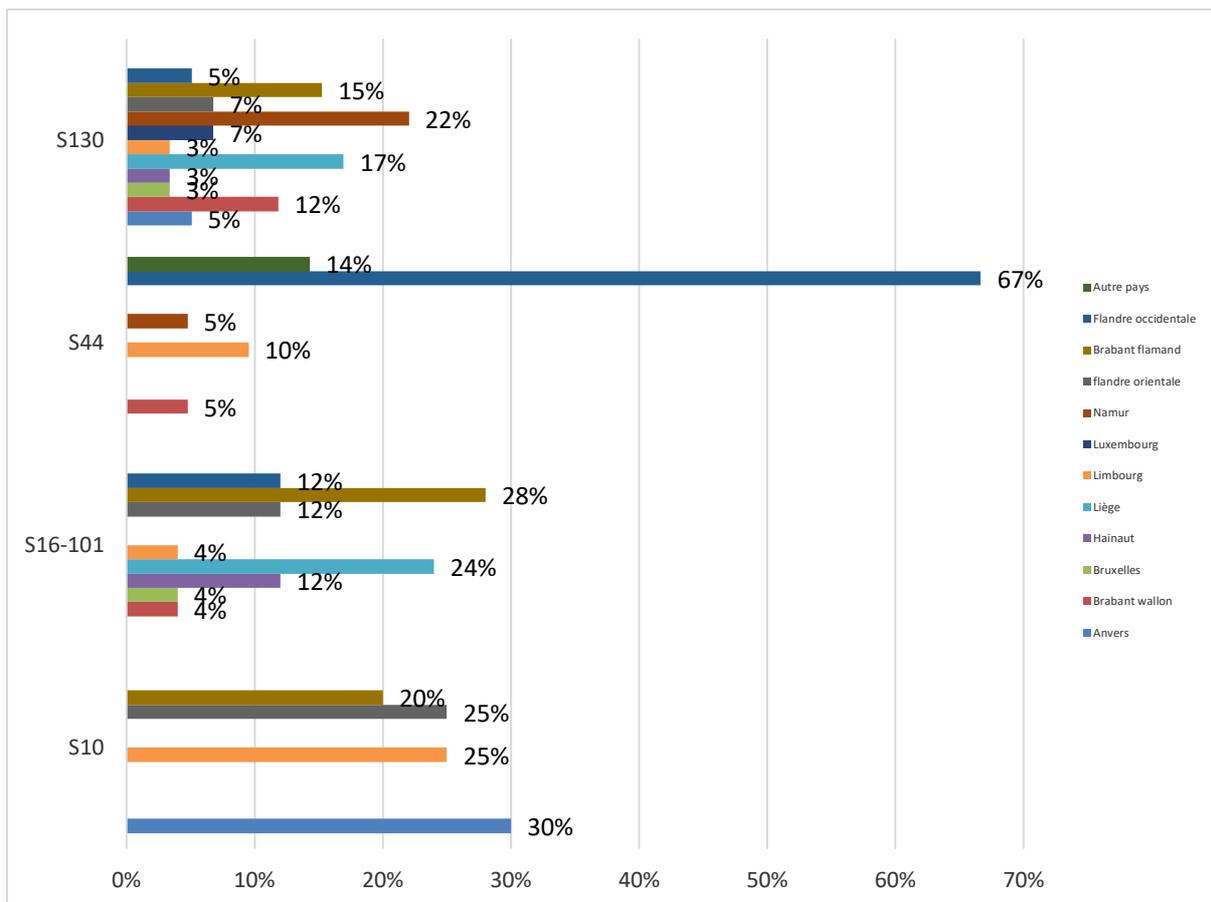
Le graphique ci-dessus montre le pourcentage de Lauréat-e-s par province.

Cela montre que la plupart des Lauréat-e-s en 2020 proviennent de la Région flamande, environ 57%. Les provinces de Flandre occidentale et du Brabant flamand obtiennent les meilleurs résultats avec 16% chacune, suivies des provinces de Flandre orientale avec 10% et du Limbourg avec 8% de Lauréat-e-s. En Flandre, le petit nombre de Lauréat-e-s provient de la province d'Anvers avec 7%.

Les provinces wallonnes atteignent ensemble un score de 39%. La province qui compte le plus de Lauréat-e-s est Liège avec 13%, suivie de Namur 11%, du Brabant wallon 7% et du Hainaut 4%. La province avec les scores les plus faibles de la Région wallonne est le Luxembourg avec seulement 3%. La région bruxelloise ne compte que 2% parmi tous les Lauréat-e-s.

En dernier lieu, 2% des Lauréat-e-s sont également domicilié-e-s à l'étranger. Il s'agit de travailleur-se-s frontalier-ère-s qui sont employé-e-s dans le secteur **"Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles"**.





S10 : Technologie orthopédiques

S16-101 : Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois

S44 : Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles

S130 : Médecine vétérinaire

Le graphique ci-dessus montre la répartition par province par secteur. Cela montre que :

- Tous les Lauréat·e·s du secteur "**Technologies orthopédiques**" vivent en Flandre. 30% d'entre eux/elles sont domicilié·e·s à Anvers.
- Le secteur "**Médecine vétérinaire**" est le secteur qui compte le plus de Lauréat·e·s de la Région wallonne, à savoir 61%.
- Dans le secteur "**Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois**", la répartition est plus égale entre les Régions flamande et wallonne avec respectivement 56% et 40% des Lauréat·e·s. 4% vivent à Bruxelles.
- La majorité des Lauréat·e·s du secteur "**Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles**" provient de Flandre occidentale, plus précisément 67%.



LES DOYENS D'HONNEUR NOMMÉS EN 2020

Technologies orthopédiques

Xavier Berteete

Président UPBTO

Technologue en orthopédie – Chef d'entreprise



Industrie transformatrice du bois – Artisanat du bois – Gestion forestière – Exploitation forestière – Scieries – Commerce du bois

Christian Hontoir

Administrateur délégué s.a. Établissements Hontoir



Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles

Johan Van Bosch

Administrateur B-MAS bv

Responsable d'associations

Secrétaire général Agro-Service



LES DOYENS D'HONNEUR DU TRAVAIL ÉMÉRITES

Technologies orthopédiques

Edmond Deschoolmeester

Ancien Coordinateur relations internationales et formation

Ancien Administrateur UPBTO

Examineur Conseil d'agrément Bandagisterie INAMI

Membre de quelques groupes de travail



Industrie transformatrice du bois – Artisanat du bois – Gestion forestière – Exploitation forestière – Scieries – Commerce du bois

Johan Claerhout

Secrétaire Conseil d'entreprise européen Unilin

Délégué syndical CSC au sein de la firme Unilin Bospan

Secrétaire Conseil d'entreprise Unilin Panels

Membre Comité de prévention au travail Unilin Bospan



Robert De Schepper

Groupe de travail Comité technique WTCB menuiserie intérieure et extérieure

Administrateur Bouwunie : menuiserie nationale et provinciale

Membre Bouwunie/Unizo

Membre Confédération Construction



Médecine vétérinaire

Johan Vanhemelrijck



Membre Vétérinaires retraités de Flandre occidentale

Membre IABS (International Association of Biologicals Standardisation)

LES

PROMOTEURS

*Les **Promoteur-riche-s** sont des membres d'un Comité organisateur ou technique qui ont participé à au moins trois procédures. Ils obtiennent l'insigne d'honneur d'or au titre de Promoteur-riche.*

Industrie transformatrice du bois – Artisanat du bois – Gestion forestière – Exploitation forestière – Scieries – Commerce du bois

François De Meersman

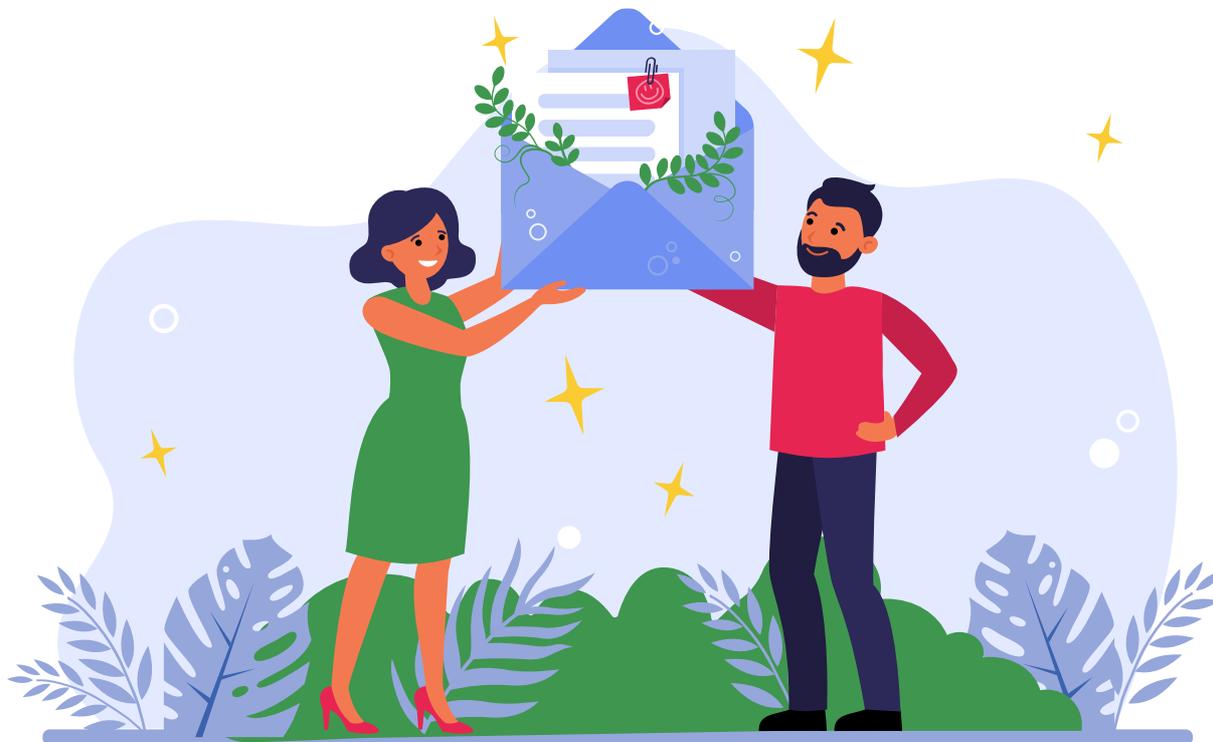
Secrétaire générale Confédération belge du bois



Luc Proesmans

Conseiller affaires sociales et sécurité Bouwunie





LES BREVETS

Promotion 2019

Les brevets de la promotion 2019 ont été envoyés le 21 février 2020.

Cela concerne 143 communes pour 251 brevets envoyés aux Bourgmestres et Échevins des communes où sont domicilié-e-s les promu-e-s.

Les secteurs concernés sont :

- Boucherie-Charcuterie-Traiteur
- Diamant
- Industrie de la céramique - Industrie de la brique
- Bien-être au travail

Début avril 2020, 49 communes ont accusés réception des brevets, soit 34% des communes concernées.

32 communes (22% des communes concernées) nous ont transmis une date de remise (ou d'envoi par la poste) de ces brevets. Les règles sanitaires en vigueur durant l'année 2020 ont fort perturbé ces remises. Plusieurs communes, en accord avec les promu-e-s, ont envoyé les brevets par la poste. Le Bourgmestre de Torhout a quant à lui décidé de se rendre lui-même au domicile des deux promu-e-s afin de leur remettre en main propre le brevet de Lauréat-e du Travail.

Les brevets de la promotion 2020 n'ont quant à eux pas encore été envoyés. Ils le seront dans le courant du mois de juin 2021. Ces brevets concernent les secteurs suivants :

- Technologies orthopédiques
- Industrie transformatrice du bois, Artisanat du bois – Gestion forestière, Exploitation forestière, Scieries, Commerce du bois
- Entreprise de travaux agricoles – Travaux techniques agricoles et horticoles
- Médecine vétérinaire
- Industrie du verre

LISTE
DES



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président

- **Philippe Pirson**, Président du Conseil d'administration et du Comité de direction.

Vice-Présidents du Conseil d'administration

- **Marc Leemans**, Président CSC,
- **Thierry Bodson**, Président FGTB,
- **Mario Coppens**, Président CGSLB

Administrateurs, membres du Comité de direction

- **Paul Clerinx** FEB, **Marcel Savoye** CSC, **Daniel Van Daele** FGTB, **Olivier Valentin** CGSLB, Vice-Présidents du Comité de direction
- **Nicole Dery**, Administratrice générale
- **Willy Imbrechts**, Commissaire général du Gouvernement
- **Véronique Crutzen**, Commissaire générale adjointe du Gouvernement (à partir du 12/11/2020)

Administrateurs

- **Robert Tollet**, Président du Conseil Central de l'Économie
- **Rudi Delarue**, Président du Conseil National du Travail (à partir du 1/5/2020)
- **Paul Windey**, Président du Conseil National du Travail (jusqu'au 1/5/2020)
- **Arnaud Deplae**, Président du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME, représenté par Madame Sabrina Leclerc
- **René Branders**, Président de la Fédération des Chambres de Commerce belges
- **Sonja De Becker**, Présidente du "Boerenbond", représente le Conseil National de l'Agriculture, représenté par Monsieur Karel Colman
- **Monica De Jonghe**, Directrice générale de la Fédération des Entreprises de Belgique
- **Didier Viviers**, Secrétaire perpétuel de l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique
- **Freddy Dumortier**, Secrétaire perpétuel de la "Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Schone Kunsten"
- **Fons De Potter**, Secrétaire général du Collège Royal des Doyens d'honneur du Travail.