

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021’ bij het sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Diamant

Tussen de **VLAAMSE REGERING**,

hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de **SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR Diamant**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Bart De Hantsetters, Voorzitter Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid (SBD);
- Mevrouw Melissa Smet, Directeur SBD en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid;
- De heer Luc Goris, Secretaris Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers (DKV) en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De Heer Bruno Verlaeckt, Voorzitter ABVV Regio Antwerpen, Algemene Centrale Antwerpen-Waasland en Voorzitter van het Fonds voor de Diamantnijverheid;
- De heer Yves Toutenel, Secretaris diamant ACV-Transcom en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid;

hierna “de sector” genoemd,

Wordt overeengekomen wat volgt:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2021** een maximale toelage van **85.000,00 EUR** uit te betalen aan **Fonds voor de diamantnijverheid, Hoveniersstraat 22 te 2018 Antwerpen (ondernemingsnummer 0416 381 705 – bankrekeningnummer BE88 7310 3890 3641) ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.**

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatsverbintenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per actie is behaald. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan het Fonds voor de diamantnijverheid ter uitvoering van het addendum “Non-discriminatie en inclusie 2021” bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van Diamant sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector Diamant verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten een aantal doelgerichte **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staat in het sectorconvenant 2021 – 2022.
- Opstart van een monitoringsproces:
 - o Uitvoering van een risico-analyse als voorbereiding op de nulmeting;
 - o uitvoering van een nulmeting .
 - o Interne sectorale dialoog over de risico-analyse, de resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (meer volwaardig, ondermeer en minimaal inhakend op de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor het monitoringproces door de overheid aangereikt:
 1. We zetten de ingeslagen weg van **zelfregulering** door sectoren verder.
 2. De zelfregulering verloopt bij voorkeur aan de hand van **een door de overheid aangereikte** methodiek. Die methodiek werd beschreven in het expertenrapport “het

- terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten” (Baert, S., Lamberts, M., Pieter-Paul Verhaeghe d.d. 31/10/2020).
3. De toepassing van de methodiek wordt opgevolgd door een intersectorale begeleidingsgroep ‘**monitoring discriminatie**’. De stuurgroep voorziet tevens in begeleiding bij de methodiek, inspelend op vragen van sectoren.
 4. De methodiek is **sensibiliserend** van aard. Er wordt geen koppeling gemaakt met handhaving. Het expertenrapport suggereert op p. 53 dat handhaving sensibilisering versterkt en kan aanvullen. Hier gaan we niet op in.
 5. De methodiek neemt het sectorniveau als uitgangspunt. Resultaten worden enkel op **geaggregeerd niveau** verzameld, intern besproken en openbaar gemaakt. Resultaten op ondernemingsniveau worden geanonimiseerd weergegeven.
 6. De methodiek bestaat uit **3 fasen**: een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. In het addendum ligt de klemtoon op de nulmeting.
 7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘Monitoring discriminatie’.
 8. De meting zelf verloopt bij voorkeur via **een correspondentietest**. De correspondentietest wordt idealiter voorafgegaan door **een risico-analyse**. De risico-analyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de correspondentietest.
 9. Het menu dat in het expertenrapport wordt aangereikt voor de actiefase is een **inspiratiemenu**. De daarin voorgestelde acties zijn geen verplichting. Ze helpen de sectoren een breder zicht te krijgen op mogelijke, doelgerichte acties. Zo kan bijvoorbeeld een sector de keuze maken om, vanuit sensibiliserend en actiegericht oogpunt, een mysteryshopping te organiseren. Dit is geen verplichting. Zo kan een sector ervoor kiezen om de (meer gedetailleerde, op bedrijfsniveau verzamelde) informatie uit de nulmeting te gebruiken om een begeleiding op het niveau van een onderneming op te starten. In dat geval maakt de sector een afspraak over het gebruik van deze informatie. Ook dit is geen verplichting.
 10. Enkele elementen worden nog, in de loop van het proces en in de looptijd van het addendum, in samenspraak met de sectoren **nader bepaald** en meegedeeld. Voor wat betreft het aantal in de nulmeting mee te nemen discriminatiegronden, of en met welke sectoren een clustering aangewezen is: hierover wordt op basis van informatie uit de risico-analyses vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ een advies geformuleerd.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van deze acties.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van dit addendum;
- de toetsing van het behalen van de resultaatsverbintenis(sen);
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Visie op het vlak van non-discriminatie en inclusie

De cijfertabel van het aantal arbeiders per nationaliteit en geboorteland geeft goed de diversiteit weer inzake afkomst. Het quasi louter internationaal karakter van de sector, zowel op het vlak van bedrijven als van klanten, is hier de logische verklaring.

Bron: Rijksverlofkas Diamant

Aantal arbeiders per nationaliteit en geboorteland PC 324

Land	Nationaliteit	Geboorteland
Armenië	1	
Belarus	1	
België	457	380
Bulgarije	1	1
Cambodja		1
Chili		2
China		2
Filippijnen	15	41
Frankrijk	1	1
Groot-Brittannië	3	1
India	17	33
Indonesië	1	1
Irak		1
Iran		1
Italië	1	3
Japan	1	1
Joegoslavië		1
Kaapverdische eilanden		1
Libanon	1	2
Libië		1
Maleisië		1
Marokko		8
Mongolië		3
Nederland	7	4
Nepal	3	3
Onbekend	2	
Pakistan		1
Polen	2	3
Portugal	2	3
Roemenië		2
Rusland		10
Rwanda		1
Spanje	3	3
Sri Lanka		1
Turkije		2

Verenigde Staten		1
Zweden	1	

Dit wil vanzelfsprekend niet zeggen dat er zich op het vlak van non-discriminatie geen probleem kan voordoen. Wanneer men kijkt naar de verschillende discriminatiegronden zijn er voldoende elementen om waakzaam te zijn:

- leeftijd
- seksuele geaardheid
- burgerlijke staat, politieke of levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond
- geslachtsverandering, genderidentiteit
- huidige of toekomstige gezondheidstoestand
- ziekteverleden, handicap
- fysieke of genetische eigenschap
- geslacht
- nationaliteit, ras, huidskleur, afkomst.


Voor beginnende diamantbewerkers is een jarenlange opleiding (3-4j) in het bedrijf de regel vooraleer ze volwaardig productief zijn. Omwille van dit feit en de daarmee samengaande investeringskost tellen enkel en alleen de specifieke vaardigheden en engagement als selectiecriteria en niet zozeer de 'dragers' van die vaardigheden op zich. Bedrijven zijn zich over het algemeen bewust van dit gegeven.

In 2019 werd er een 12-weeken basiscursus diamantslijpen georganiseerd voor werkzoekenden en dit in samenwerking met VDAB. Een 50-tal geïnteresseerden werden verder gescreend waarbij een 15 geselecteerd werden voor testen en interviews bij (micro)bedrijven in het kader van een uiteindelijke aanwerving. VDAB heeft deze processen - die zich afspeelden in onze sector - nauwgezet gevolgd en de kandidaten na elke fase geïnterviewd om hun bevindingen te kennen. Hierbij kwamen een aantal pijnpunten naar voor wat betreft interviewtechnieken, met discriminerende ondertoon, gehanteerd door enkele bedrijfsleiders. Uit dit feit heeft de sector lessen getrokken die ze willen uitdragen naar de bedrijven in de sector en dus wordt er een specifieke actie voorzien.

Verder is er de vertrouwdeheid - in het kader van de stages - met de populatie van de diamantschool die voor 90 % bestaat uit jongeren van vreemde origine. De weigering door bedrijven om stageplaatsen aan te bieden betreft in de eerste plaats infrastructurele omstandigheden, economische werkloosheid van het eigen personeel, tijdsinvestering. Met andere woorden is de zoektocht naar stageplaatsen, die we elk jaar toch voor alle leerlingen kunnen aanbieden, geen problematiek van antidiscriminatie.

Acties


Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie

 Actie 1: Sensibilisering rond non-discriminatie bij sollicitatiegesprekken	
Omschrijving	<p>In de visie is uiteengezet wat de problematiek is bij micro-ondernemingen. Pijnpunten betroffen toen toespelingen op geslacht (zwangerschap) en leeftijd (te oud?). Vacatures worden vaak niet gemeld aan de VDAB waarbij voornamelijk het eigen netwerk als recruiteringsbasis dient. M.a.w. bedrijfsleiders zijn over het algemeen niet op de hoogte van de geplogenheden bij sollicitatiegesprekken.</p> <p>Zo is er met de werkgeversorganisaties afgesproken om bij een volgende basiscursus de betrokken bedrijfsleiders vooraf te informeren omtrent de do's en don'ts bij dat soort gesprekken.</p> <p>Deze worden, vooraleer zo'n cursus opgestart wordt, uitgenodigd voor een infosessie met ook een vertegenwoordiger van VDAB als gastspreker (in het kader van IBO-stage). Diezelfde organisatie zal gevraagd worden om het luik antidiscriminatie op zich te nemen als belangrijk item tijdens zo'n infosessie.</p>
Timing	In de mate dat de basiscursus diamantbewerken effectief georganiseerd wordt in 2021 en 2022, zal deze actie telkens plaats vinden.
Betrokken partners	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgeversorganisaties SBD (Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid) en VKD (Vereniging der Kempische Diamantwerkgevers). - VDAB.
Inspanningsverbintenis	<p>Informeren van werkgevers over de do's en don'ts van een goed werving en selectiebeleid vanuit het oogpunt van non-discriminatie.</p> <p>Geen negatieve feedback vanwege VDAB na de sollicitatiegesprekken van de kandidaat-cursisten bij volgende organisaties</p>


 Actie 2: Informeren van het fenomeen van essentialiseren na negatieve ervaring	
Omschrijving	<p>Essentialiseren is een vorm van stereotype waarbij een groep mensen wordt gecategoriseerd op basis van wat men beschouwt als hun `essentie`. Dit kan zich voordoen bij een negatieve ervaring na bijvoorbeeld een aanwerving en een niet verwacht patroon bij betrokkene, zeker als deze deel uitmaakt van een kansengroep. Er bestaat een reflex om nadien personen uit diezelfde kansengroep gelijk te schakelen met die ene negatieve ervaring. Dit effect kan vergroot worden in een kleine sector waar ervaringen gedeeld worden met collega's.</p> <p>Gezien dit een algemeen fenomeen betreft kan hier intersectoraal actie ondernomen worden via een uitgewerkte brochure die de</p>

	problematiek behandelt en als dusdanig ook verspreid wordt in de sector. Verder kan deze informatie expliciet ter sprake gebracht worden tijdens infosessies zoals naar aanleiding van de organisatie van een opleiding.
Timing	Gezien hier intersectoraal gewerkt wordt, wordt 2022 als timing genomen.
Betrokken partners	Interfederaal Gelijkekansencentrum UNIA.
Resultaatsverbintenis	2021-2022: <ul style="list-style-type: none"> - Uitwerking en verspreiding van een brochure (2022) en - als agendapunt opnemen tijdens infosessies rond opleidingen.

Uitvoering risico-analyse als voorbereiding op de nulmeting


 Actie: Uitvoering van een risico-analyse als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector baseert zich hierbij op de methodiek zoals aangereikt in het expertenrapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P)” opgesteld op 30/10/2020 (zie p. 37 tem 43).</p> <p>De risico-analyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de nulmeting doorgelopen. De sector kan hiervoor bronnen en een vragenschema raadplegen zoals meegegeven in het expertenrapport. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p>
Timing	Met betrekking tot de nulmeting, kiest de sector voor clustering met andere sectoren, en dus zal ook het tijdspad van de risico-analyse hiervan afhangen.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt een kort verslag over de risico-analyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.

Uitvoering nulmeting

 Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.</p> <p>Voor de uitvoering van de correspondentietest baseert de sector zich op de methodiek zoals beschreven in het rapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts,</p>





	<p>M., Verhaeghe, P.P.)” opgesteld op 30/10/2020, zie p. 23 tem 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p> <p>De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden.</p> <p>Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risico-analyse verder aanvullen. De risico-analyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de nulmeting (zie p. 40, 7.3.2). Dit laat tevens toe dat een bredere context voor de nulmeting geschetst kan worden.</p>
Timing	Met betrekking tot de nulmeting, kiest de sector voor clustering met andere sectoren, en dus zal het tijdspad hiervan afhangen.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
Inspanningsverbintenis	De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.

Interne sectorale dialoog over de risico-analyse, resultaten nulmeting, ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan en aanloop uitrol actieplan

	<p>Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan</p>
Omschrijving	<p>De sector zal de resultaten van de risico-analyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan.</p> <p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel gegevens op geaggregeerd niveau. Dit wil zeggen dat de gegevens van de ondernemingen geanonimiseerd werden.</p>

	<p>De sector dient een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p> <p>De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de stuurgroep.</p>
Timing	Met betrekking tot de nulmeting, kiest de sector voor clustering met andere sectoren, en dus zal het tijdsfad hiervan afhangen.
Betrokken partners	Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (risico-analyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

Rode draden

 Intersectorale toets	Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie. Na consultatie met de intersectorale adviseur is onze sector bereid deel te nemen aan een relevant intersectoraal initiatief.
 Relancetoets	Met betrekking tot de verschillende instroominitiatieven (school, basiscursus) zullen ook kansengroepen aan bod kunnen komen.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	In dit kader zal partnerschap met VDAB en het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia aangesproken worden om, m.b.t. sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie, tot de hierboven besproken acties over te gaan.
 Competentie- en loopbaangericht werken	De acties besproken in het sectorconvenant 2021 – 2022 rond vorming, houden sowieso competentieversterkende elementen in. Tevens zijn de acties m.b.t. ‘Sensibilisering rond non-discriminatie bij sollicitatiegesprekken’ en ‘Informeren van het fenomeen van essentialiseren na negatieve ervaring’ competentieversterkend wat betreft het wervingsproces.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Beëindiging

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sector Diamant,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Bart DE HANTSETTERS,
Voorzitter Syndicaat der Belgische Diamantnijverheid (SBD)

Mevrouw Melissa SMET,
Directeur SBD en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Luc GORIS,
Secretaris Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers (DKV)
en Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De Heer Bruno VERLAECKT,
Voorzitter ABVV Regio Antwerpen,
Algemene Centrale Antwerpen-Waasland en
Voorzitter van het Fonds voor de Diamantnijverheid

De heer Yves TOUTENEL,
Secretaris diamant ACV-Transcom en
Beheerder Fonds voor de Diamantnijverheid