

Actions de sensibilisation menées par les autorités belges en matière de diversité et de lutte contre les discriminations

1. Service Public Fédéral Personnel et Organisation

Historique

L'administration fédérale belge est soucieuse d'offrir des opportunités d'emploi et de carrière dans le respect de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination. Sur le terrain, cette vision se traduit par la mise en œuvre d'une politique de diversité dans les organisations. En signant la charte de la diversité, les organisations fédérales se sont en effet engagées à mener des actions concrètes et à exclure toute forme de discrimination. Dans un premier temps, l'administration publique fédérale a pris le parti de concentrer son attention sur trois aspects liés à la diversité : la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration des personnes d'origine étrangère dans l'administration publique et la participation à l'emploi public des personnes handicapées.

Cette politique s'est concrétisée par la réalisation du « Plan d'action 2005-2007 pour valoriser la diversité », lancé par le Ministre de la fonction publique en 2005. Une cellule diversité a été créée au sein du Service Public Fédéral Personnel et Organisation (ci-après SPF P&O) pour assurer le suivi de ce plan d'action. Les actions sont mises en œuvre par le SPF P&O, le processus diversité de Selor (le bureau de sélection de l'administration fédérale) et par l'Institut de Formation de l'Administration (IFA).

En 2008, la Cellule diversité intègre la Direction générale Personnel (aujourd'hui DG Développement de l'organisation et du personnel-DOP). Sans pour autant délaisser l'approche par groupe cible, nécessaire mais ponctuelle, la politique de diversité devient plus inclusive. Elle s'intègre dans tous les processus de ressources humaines (ci-après RH) pour des résultats durables: de la sélection à la gestion des carrières, en passant par la formation, les conditions de travail et la communication interne et externe.

C'est dans cet esprit que le plan d'action 2009-2010 voit le jour. La politique de diversité s'inscrit dans une stratégie soutenue par le management et liée à la culture de l'organisation. La vingtaine d'actions du plan, mises en œuvre par les acteurs de la diversité du SPF P&O, s'articulent autour de 5 axes:

- sensibilisation des dirigeants
- recrutement et sélection
- accueil et intégration
- formation et développement
- accompagnement des responsables RH et diversité.

Le plan d'action 2011-2014 suit la même philosophie et intègre de nouvelles actions liées à la coopération entre les générations et à la gestion du personnel en fonction des phases de la vie (Vitaphase).

Quelques actions réalisées dans le cadre de la politique de diversité :

Réseau de partenaires externes

Pour améliorer la visibilité de l'administration auprès de certains groupes cibles, une collaboration étroite avec les acteurs de terrain est indispensable. C'est pourquoi, dès le lancement du plan d'action diversité de l'administration fédérale, un réseau de partenaires externes issus du milieu associatif ou universitaire a été mis sur pied. Des après-midis rencontres ont été organisées dans le but de présenter l'administration aux différentes organisations ainsi que le plan d'action diversité. Ces rencontres visent avant tout l'échange autour des différentes actions mises en place en matière de diversité et plus spécifiquement dans le cadre des actions de communication externe.

Le réseau des responsables diversité

En 2005, la cellule Diversité du SPF P&O a mis sur pied un réseau des responsables en matière de diversité dans les institutions publiques (SPF, SPP, établissements scientifiques et organismes d'intérêt public). Ces correspondants sont chargés de l'intégration des aspects de la diversité dans la politique des ressources humaines au sein de leur organisation. La cellule diversité de la DG DOP, coordonne et anime ce réseau qui se réunit tous les deux mois dans le cadre de sessions thématiques liés à la diversité : réglementation anti-discrimination, information sur les projets en cours, orateurs externes issus du milieu universitaire ou d'entreprises privé, etc.

Tour de Belgique

Concrètement, le projet Tour de Belgique est une journée consacrée à la démystification du Selor et de l'Administration fédérale auprès de tous les candidats potentiels, quels que soient leurs origine, âge, sexe, handicap,... et plus spécifiquement à destination des personnes d'origine étrangère car le constat est là malgré l'absence de monitoring précis, les personnes d'origine étrangère participent moins aux sélections du Selor. Plus précisément, il s'agit, lors de cette journée, de fournir aux participants les informations qui leur permettront de passer outre les préjugés qu'ils ont sur l'emploi dans la fonction publique belge. Ainsi, différentes questions cruciales trouvent réponse au cours d'une séance d'information: Qui est le Selor et quelles sont ses missions? Quels sont les emplois possibles au sein du secteur public? Quelles sont les étapes clés d'une procédure de sélection? Quels tests? Quelles compétences? Quelles possibilités existe-t-il en cas d'absence de diplôme? Quelle est la politique du Selor en matière de diversité et d'égalité des chances? Qu'en est-il réellement des examens linguistiques? Que se passe-t-il après l'engagement?

Le projet donne l'opportunité aux participants de rencontrer les représentants des différents organismes pour lesquels le Selor recrute, au cours d'un lunch convivial.

Des ateliers sont proposés pour faire participer activement les candidats à cette journée. Par exemple : « Testez les tests », atelier dont l'objectif est de permettre aux candidats de passer l'épreuve des tests informatisés afin qu'ils puissent se familiariser avec ces derniers. L'atelier « CV en ligne », au cours duquel divers conseils et astuces sont fournis aux participants sur la façon de compléter correctement leur curriculum vitae. L'atelier « Entretiens d'embauche » qui vise à mettre en garde les candidats contre les erreurs à ne pas commettre au cours d'un entretien.

A partir de 2012, le projet tour de Belgique prendra une forme plus locale en s'invitant dans les associations demandeuses qui travaillent avec un public de personnes d'origine étrangère.

Appel à projets diversité

Dans le but de soutenir les organisations fédérales dans leur politique de diversité, le SPF P&O lance, chaque année, un appel à projets diversité auprès de celles-ci. Il consiste en un cofinancement de projets diversité à concurrence de 50%.

Canaux de recrutement spécifiques diversité

Toucher une cible plus large, un vivier plus important de candidats potentiels, c'est aussi se questionner sur les canaux de recrutement utilisés. En effet, les canaux de recrutement « classiques » ne permettent pas toujours de toucher certains groupes sous-représentés au sein de l'administration. Pour atteindre les personnes avec un handicap et les personnes d'origine étrangère, des canaux de diffusion spécifiques ont été identifiés (organisme d'insertion socio-professionnelle, associations spécialisées dans le handicap, sites Internet, etc.) et sont utilisés par Selor pour diffuser toutes les offres d'emploi.

Testez les tests

Le projet « testez le test » a été développé afin d'assurer la non-discrimination dans les tests de sélection organisés par Selor. L'objectif principal est de garantir la neutralité culturelle des tests de sélection en collaboration avec le monde scientifique. Selon les résultats de la première session, il semblerait que les personnes d'origine étrangère aient de plus mauvais scores à certains tests comme les tests de raisonnements verbaux. Ceci pourrait être expliqué par le degré de maîtrise et de connaissance de la langue, le degré d'acculturation, le niveau de scolarisation, des facteurs socio-économiques, etc. Le projet actuel qui s'intitule « testez le test général » vise à vérifier les facteurs de causalité de ce résultat et à garantir la neutralité culturelle de tous les tests organisés par le Selor.

Accueil et intégration

Intégration des activités de sensibilisation autour de la diversité dans le trajet d'intégration des nouveaux collaborateurs organisé par l'IFA.

Formation et sensibilisation

Intégration du concept de diversité dans les formations de l'Institut de Formation de l'Administration fédérale qui s'y prêtent.

Intégration des informations générales sur la diversité dans les cahiers des charges types de l'IFA en soulignant notamment la participation possible de collaborateurs avec un handicap aux formations à dispenser.

Campagne nationale de communication « La diversité fait notre richesse »

Il s'agit d'une campagne grand public comprenant des spots télévisés, des affiches dans les métros et les gares, sur les trams et les bus ainsi que via Internet. Cette campagne visait trois objectifs : informer sur la politique d'égalité des chances de l'administration fédérale, développer l'image d'une administration désireuse d'être le reflet de la société qu'elle sert, inciter les groupes cibles de la politique de diversité à postuler à un emploi au sein de l'administration. La campagne a été diffusée via les médias de masse ainsi qu'en collaboration avec le réseau de partenaires de terrain (associations, organismes d'emploi, sites spécialisés, etc.). En interne, le réseau des responsables diversité a permis une large diffusion au sein de l'administration. L'évaluation a été globalement positive de la part des fonctionnaires. En externe, le site de Selor a enregistré 25% de

visites supplémentaires, de nombreuses candidatures et demandes d'information ont été envoyées à la Cellule diversité. La campagne a été relancée en 2007.

Charte diversité

La « Charte de la diversité de l'administration fédérale » a été signée par les dirigeants en mars 2006 à l'occasion du lancement de la campagne de communication « La diversité fait notre richesse ». Les signataires de la charte se sont engagés à exclure toute forme de discrimination au sein de leur organisation et à entreprendre des actions pour favoriser la diversité. Cette charte a ensuite été diffusée au sein de chaque organisme.

Formation des chargés de sélection

Pour garantir des sélections neutres, il est essentiel de s'assurer que les chargés de sélection prennent conscience de certains biais pouvant intervenir lors d'un entretien et influencer l'évaluation d'un candidat. Une formation a été mise en place et met l'accent sur les stéréotypes, préjugés et autres mécanismes de discrimination pouvant exister lors du processus de sélection. Cette formation a été donnée aux chargés de sélection du Selor et à des gestionnaires de sélection fédérale externes.

Evénements diversité

- Bourse aux outils méthodologiques en matière de diversité - 3 mars 2009

Cet événement cible les professionnels de la diversité et des RH et, plus particulièrement, les responsables diversité. Il a pour objectif de partager des outils et pratiques destinés à intégrer la diversité dans tous les processus de gestion des ressources humaines. Les quelques 120 participants à la vingtaine de stands organisés à cet effet, ont apprécié de trouver rassemblées en un seul lieu tant de sources d'inspiration pour nourrir leur propre réflexion. Ils ont pu également participer à des ateliers de sensibilisation au handicap et prendre part à un jeu de société sur l'anti-discrimination en entreprise.

Le manuel « Diversité et RH : bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger » a été remis aux participants à cette occasion (voir ci-dessous).

- Journée d'étude sur la diversité dans la fonction publique – 19 novembre 2009

Dans le cadre des Assises de l'interculturalité, une journée d'étude sur la diversité dans les services publics donne un aperçu des bonnes pratiques de différents acteurs fédéraux.

Au programme de cette journée : présentation de bonnes pratiques, débat avec un panel d'experts, ateliers pratiques sur la communication interculturelle et sur la diversité dans le recrutement et la sélection.

Outils

En 2008

Diversité et RH : bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger

L'objectif de ce manuel du SPF P&O est d'offrir un outil de travail aux responsables diversité des institutions fédérales belges et, plus largement, à tout acteur impliqué dans des projets visant à valoriser la diversité dans l'emploi, tant dans le secteur public que privé.

Présenté sous forme de fiches, ce manuel se veut avant tout pratique afin de fournir des conseils concrets et des exemples d'actions pouvant être mis en œuvre dans la fonction publique.

En 2010

- Elaborer une politique de diversité – guide méthodologique

Le guide "Elaborer une politique de diversité" propose une méthodologie en 6 phases successives et 10 outils pratiques pour aider les responsables diversité et les services RH chargés d'implémenter une politique de diversité au sein de leur organisation.

Il comprend trois parties:

- la première propose un modèle méthodologique permettant de structurer les actions à mettre en œuvre pour promouvoir la diversité et garantir l'égalité des chances dans une organisation
- la seconde présente les étapes nécessaires à la mise en place d'une politique de diversité, depuis l'élaboration d'une vision de la diversité jusqu'à son évaluation
- la troisième expose les outils abordés tout au long du guide, afin d'aider le lecteur dans leur mise en œuvre.

Pratique et fonctionnel, ce guide constitue une aide précieuse pour accompagner la mise en œuvre d'une politique de diversité et d'une gestion des ressources humaines respectueuse de chacun.

- Diversité et RH : bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger

Ce manuel des bonnes pratiques 2010 fait suite à la première édition publiée en 2008. Il rassemble des bonnes pratiques nationales et internationales en matière de diversité et de gestion des ressources humaines. Les pratiques internationales de cette édition 2010 viennent essentiellement du réseau des administrations publiques européennes (EUPAN).

2. Région de Bruxelles-Capitale

Durant ces dernières années, la Région a subventionné de nombreux projets visant à éliminer la discrimination raciale et à promouvoir la diversité ethnoculturelle :

Court-métrage concernant l'emploi des femmes d'origine étrangère

Ce court-métrage, réalisé en 2008, voulait mettre en lumière la précarité de l'emploi dont souffrent les femmes d'origine étrangère. Nombre d'entre elles disposent des diplômes, de l'expérience et du dévouement nécessaire. Pourtant, les employeurs bruxellois n'apprécient pas suffisamment l'apport potentiel de cette ressource humaine. Ce sont dès lors ces considérations qui ont amené la Région de Bruxelles-Capitale à réaliser un court-métrage qui, à partir de trois perspectives différentes, révèle les plus-values réelles et spécifiques de ces femmes pour leur employeur. Ce court-métrage a été distribué auprès des employeurs bruxellois afin de les sensibiliser à la thématique.

Quinzaine annuelle de l'Egalité des Chances et de la Diversité (2010, 2011 et 2012)

Depuis 2010, la Région de Bruxelles-Capitale organise annuellement une Quinzaine de l'Egalité des Chances et de la Diversité. Chaque année, la Quinzaine porte sur une thématique différente dans laquelle la lutte contre la discrimination raciale est un élément prioritaire :

- 2010 : la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ;

- 2011 : la jeunesse bruxelloise et la force de sa diversité ;
- 2012 : le respect de l'autre et la promotion de la non-violence.

La Quinzaine a quatre objectifs principaux : augmenter la visibilité de la politique de l'égalité des chances et de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale, sensibiliser les citoyen-ne-s bruxellois-es au rôle de la Région de Bruxelles-Capitale en général et à l'égalité des chances et la diversité en particulier, informer le grand public sur les activités des organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances en Région bruxelloise et l'y impliquer et stimuler la mise sur pied de réseaux et l'échange d'expériences entre les organisations bruxelloises actives dans le domaine de l'égalité des chances. Un appel à projets est également lancé en début d'année à destination des associations bruxelloises actives dans le domaine de l'égalité des chances afin de les soutenir dans la mise en place de projets qui se dérouleront durant la Quinzaine.

Étude sur « Les pratiques sociales et l'univers des familles monoparentales d'origine étrangère en Région de Bruxelles-Capitale » (2011)

Suite à deux autres projets de recherche relatifs à la situation des familles monoparentales dans la Région de Bruxelles-Capitale, une étude complémentaire a été demandée, afin de mieux connaître la situation et les besoins spécifiques des familles monoparentales d'origine étrangère. L'ASBL Flora, réseau d'expertise sur le genre, la durabilité et l'économie solidaire, a réalisé l'étude au cours de la période allant d'avril à septembre 2011. L'étude a apporté une mine d'idées, essentiellement sur les familles monoparentales dont le chef est une femme et a permis de d'identifier des pistes d'actions pertinentes sur base d'un cadre basé sur la complexité des conditions de vie des familles monoparentales d'origine étrangère. De plus, cette étude a permis de formuler une série d'hypothèses à creuser dans des études plus approfondies.

Campagne d'information et de sensibilisation « Signale la violence » relative à la lutte contre le racisme (2012)

En 2012, une action de sensibilisation bilingue destinée au grand public a été menée en Région bruxelloise sur la problématique de la violence liée à la haine, et plus spécifiquement sur le sexisme, le racisme et l'homophobie. Cette campagne encourage chaque Bruxellois-e à agir et prendre position en tant que citoyen-ne responsable pour signaler et ne jamais taire ou excuser ces formes de violence. Le message que la campagne souhaite faire passer est le suivant : « Ensemble, nous devons dire oui à une Région bruxelloise où chacun-e peut être soi-même en toute liberté ».

Cette campagne de sensibilisation a été menée à travers différents canaux d'information : un évènement de lancement avec conférence de presse en juin 2012, un grand réseau d'affichage, du matériel de promotion (brochures, affiches), des spots radio et des articles de presse. Un site internet a également été créé (www.signalelaviolence.be) pour fournir davantage d'informations sur les violences liées à la haine et donner des conseils aux victimes et témoins de racisme, sexisme et d'homophobie ; 10.000 sifflets ont été distribués aux Bruxellois-es afin de les aider à réagir et à signaler la violence.

Financement des communes

La Région met des fonds à disposition des communes désireuses de mettre sur pied des initiatives en matière d'égalité des chances et de diversité. En 2011, 21 projets ont été sélectionnés, répartis sur 14 communes.

Formation

Une conférence sur le thème de l'égalité homme/femme s'est tenue en 2011, avec une attention portée sur l'interculturalité. Le public cible en était les fonctionnaires et élus communaux ainsi que les associations de terrain.

On notera par ailleurs que la Région entretient un réseau d'échevins et d'agent communaux en charge de l'égalité des chances.

Subventionnement de projets

Des subventions ont été accordées à divers projets en relation avec la lutte contre la discrimination. Ainsi en 2008, le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie a reçu un subside pour organiser une bourse de l'emploi interculturelle. En 2001, l'association des classes moyennes Unizo a été soutenue pour ses actions de formations et de réseautages visant à mettre en valeur l'expérience en matière commerciale acquise par des travailleurs étrangers et à lutter contre les stéréotypes qui les frappent sur le marché de l'emploi.

3. Communauté française

Public et personnel de la Communauté française :

Le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination vise également l'information et la sensibilisation du public et du personnel de la Communauté française quant à la lutte contre les discriminations, les dispositifs légaux existant en la matière et les mesures concrètes qui peuvent être mises en œuvre à cette fin.

Ainsi, une première campagne d'information, s'adressant avant tout aux agents des services publics de la Communauté française et de la Région wallonne, au sens large, a été lancée en février 2010: cela comprend tous les agents des administrations et des organismes d'intérêt public (OIP) de la Région wallonne et la Communauté française, en ce compris les enseignant-e-s, les membres de la police locale, les fonctionnaires des administrations locales, ... Elle vise également indirectement, à travers ceux-ci, les citoyens qui font appel à ces services publics, soit l'ensemble de la population.

Intitulée « *La discrimination s'arrête ici* », cette campagne a été menée en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Région wallonne.

Les objectifs de cette campagne, se déroulant également en Région wallonne¹, sont multiples :

- Sensibiliser les agents et membres des services publics et OIP de la Région wallonne et de la Communauté française à la problématique de la discrimination, à laquelle ils peuvent être confrontés dans l'exercice de leur fonction, en tant que témoin ou victime, voire comme auteur potentiel
- Informer sur le cadre législatif existant (lois fédérales, décrets régionaux et communautaires)
- Mettre en lumière les instances compétentes auxquelles les victimes peuvent s'adresser. Il s'agit tout d'abord d'exposer le rôle de l'administration dans la lutte contre les discriminations et ensuite d'insister sur le rôle et la compétence du Centre et de l'Institut

¹ CF. Décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, modifié par les décrets du 19 mars 2009 et du 12 janvier 2012.

en cas de discrimination dans les domaines relevant des compétences de la Région wallonne ou de la Communauté française.

Enfin, il s'agit d'informer indirectement les citoyens et les usagers de ces services publics de leurs droits en matière de non-discrimination.

Grand public

Une campagne médiatique (télévision et internet), intitulée « *La discrimination, c'est mal* » a été lancée en avril 2012 en vue de sensibiliser chaque agent-e-s du service public de la Communauté française, tout comme chaque citoyen et citoyenne, jeune ou moins jeune, à la lutte contre les discriminations. Ainsi, douze capsules vidéos d'une minute trente chacune, développant douze thématiques, allant de l'homophobie aux croyances, en passant par le sexisme et les injures, ont été diffusées sur la chaîne francophone publique à une heure de grande écoute (19h25), via internet et intranet auprès des agents, et par le biais d'un DVD auprès des établissements scolaires, des écoles de devoir, des maisons de jeunes, des plannings familiaux, des secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'éducation permanente.

4. Communauté Flamande

En complément de la politique flamande d'intégration civique, la politique flamande en matière d'égalité des chances se focalise sur la lutte contre les problèmes spécifiques qui surviennent sous l'effet conjugué des mécanismes de genre et de décrochage basés sur l'ethnicité. Ainsi l'asbl Ella (centre de connaissances sur le genre et l'ethnicité) est structurellement financée, en Flandre, par l'Égalité des chances mais on tente également, via le subventionnement de projets, de soutenir la société civile. Ces subsides sont alloués aux projets favorisant la réalisation des objectifs politiques flamands. Si l'idée de la participation des femmes à la vie active est relativement bien acceptée chez les nouveaux Flamands et Bruxellois, la vision de la répartition des tâches ménagères demeure néanmoins plus traditionnelle. Pourtant, la première n'est pas réaliste sans une répartition plus équitable des tâches à la maison. Par le biais du subventionnement de divers projets élaborés directement à partir du groupe cible, des activités sont menées afin d'augmenter la sensibilisation de ces groupes aux questions liées à l'égalité entre femmes et hommes.

L'asbl Ella a notamment organisé une tournée « Love etc. on tour » à l'attention des jeunes et a, dans ce cadre, collaboré avec plusieurs écoles flamandes et bruxelloises. Lors d'ateliers, la chance est offerte aux jeunes de réfléchir et d'initier un dialogue sur les relations, les futur(e)s conjoint(e)s, la répartition des tâches dans la famille, l'orientation sexuelle, les relations préconjugales, les relations mixtes, etc.

Au sein de la Fédération des associations marocaines, le projet « Steunpunt Relaties » a été lancé. Ce projet a permis de concrétiser des moments de rencontre fructueux entre filles et garçons allochtones, au cours desquels ont été abordés les sujets des relations, de la sexualité et du genre à partir d'une interprétation du Coran favorable à l'égalité entre hommes et femmes. Ce projet a également créé un point d'assistance pour femmes allochtones confrontées à des problèmes relationnels dont il est, à ce jour, fait un usage assidu. L'assistant(e) social(e) offre un premier accueil et jette les bases d'une assistance régulière, dont le seuil est perçu comme bien trop élevé par de nombreuses allochtones.

Dans le cadre du thème « identité et relations », un débat a été lancé au sein de la communauté musulmane sur diverses interprétations du Coran, avec une attention particulière pour les interprétations favorables à l'égalité entre hommes et femmes. Une semaine de formation a été organisée avec, d'une part, des conférences d'éminents orateurs sur des thèmes chers aux jeunes

allochtones et, d'autre part, des ateliers interactifs consacrés à l'aspect méthodologique de l'approche et de l'interprétation du Coran. En outre, un réseau de musulmans a été mis sur pied pour, sur la base de l'information et de la méthode, commencer le travail avec les jeunes.

Les activités sur le thème de la diversité sexuelle s'adressent également à la communauté allochtone. Sont plus particulièrement examinés la situation spécifique des holebis allochtones, le rejet de la sexualité holebi, le rôle et l'influence de la religion dans/sur la perception de l'homosexualité/bisexualité. Par le biais de différents projets (Merhaba, Wadi, Toledo, etc.), d'une part, on favorise l'autonomisation et l'amélioration du bien-être des holebis allochtones et, d'autre part, les sujets tabous liés à la sexualité holebi sont abordés (dans un premier temps, au sein des communautés musulmanes).

5. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Non-discrimination dans l'exercice du droit au logement

Le Centre a publié en 2007, une brochure ayant pour objectif de fournir des informations pratiques à toute personne souhaitant réagir face à une éventuelle situation de discrimination dans l'accès au logement privé. Il a également publié en 2008, une brochure informative à l'intention des propriétaires de biens immobiliers et des intermédiaires à la vente ou à la location de tels biens.

Deux actions importantes ont été adoptées en 2010 dans le cadre de la collaboration entre le Centre et l'Institut Professionnel des agents Immobiliers (IPI). La première consiste en l'élaboration d'un cours e-learning relatif aux discriminations dans le domaine du logement, inclus dans le cadre des formations obligatoires que doivent suivre les agents immobiliers en stage. La seconde vise à inclure, pour ceux qui le désireraient, une clause de non-discrimination dans les contrats liant l'agent immobilier et son client.

Plusieurs points de contact anti-discrimination en Flandre ont fait appel au Centre pour animer des sessions de formation et d'information destinées aux acteurs locaux du secteur du logement et du bien-être.

Non-discrimination dans le domaine de l'emploi

Le Centre a conclu des partenariats avec les principaux syndicats belges (FGTB, CGSLB, CSC) et les services publics fédéraux chargés du placement des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre du projet européen : « Programme de sensibilisation à la discrimination et aux législations de lutte contre les discriminations », le Centre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont organisé de février à octobre 2007, dix séminaires destinés à expliquer le contenu des lois anti-discrimination dans le contexte de l'emploi. Les quatre publics cibles retenus pour ce « road show » étaient les conseillers en prévention, les employeurs, les syndicats et le monde juridique. Un document de synthèse, disponible sur le site du Centre (www.diversite.be) a été élaboré à l'issue de ces séminaires.

Le Centre organise, également, des formations qui prennent le plus souvent place dans la réalisation de plans de diversité des entreprises et des services publics.

Le Centre a, par ailleurs, participé à la campagne CastMe, lancée en mai 2009, avec le soutien de la Commission européenne. Celle-ci invitait les jeunes à se porter candidat pour figurer dans un court métrage de sensibilisation à la discrimination des jeunes d'origine étrangère (16 à 26 ans) sur le marché de l'emploi. Un site a été créé (www.discriminationemploi.be) et offre des

ANNEXE II

informations et des conseils pratiques à destination des jeunes d'origine étrangère et des recruteurs.

Enfin, le Centre a publié en 2009, une brochure consacrée à la discrimination sur le marché de l'emploi. Elle a pour objet de donner des informations aux victimes de telles discriminations en clarifiant la législation fédérale et en donnant un aperçu des acteurs compétents dans le secteur de l'emploi.