

APERÇU DES INITIATIVES POUR LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ SUR LE MARCHÉ BELGE DE L'EMPLOI

2006



Une initiative de l'Union européenne

Pour la diversité





Contre les discriminations


1. Introduction	2
2. Législations belge et européenne	3
2.1. Europe	3
2.2. Belgique	4
2.2.1. Loi contre la discrimination	
2.2.2. Conventions collectives de travail	
3. Employeurs	6
3.1. Amorcer la diversité	6
3.1.1. Brochures et guides	
3.1.2. Formations	
3.1.3. Plans et systèmes	
3.1.4. Consultants et accompagnateurs	
3.1.5. Autres ressources	
3.2. Gérer la diversité	19
3.2.1. Brochures et guides	
3.2.2. Formations	
3.2.3. Plans et systèmes	
3.2.4. Consultants et accompagnateurs	
4. Travailleurs	26
4.1. Brochures et guides	
4.2. Formations	
4.3. Consultants et accompagnateurs	
4.4. Autres ressources	
5. Détection et traitement des problèmes de discrimination	38
6. Adresses utiles	40


Légende :


 discrimination de tout type

 discrimination sur base du handicap

 discrimination sur base de l'origine ethnique

 discrimination sur base de la religion ou de la conviction

 discrimination sur base de l'orientation sexuelle

 discrimination sur base de l'âge

1. Introduction

De nombreuses initiatives ont déjà été prises en Belgique pour lutter contre la discrimination ethnique et pour favoriser la diversité au sein des entreprises. Ce document propose des instruments que les employeurs et les travailleurs peuvent utiliser lors de la mise en œuvre d'une politique de diversité dans l'entreprise. Cet aperçu peut être considéré comme un inventaire incomplet des initiatives existantes. En effet, la lutte contre la discrimination suscite un intérêt croissant ces dernières années. En découlent diverses initiatives dont certaines sont déjà tout à fait appliquées. D'autres doivent toutefois encore être élaborées ou ne sont pas encore publiées. C'est la raison pour laquelle il est impossible de procéder à un inventaire complet. Ce document souhaite malgré tout donner un aperçu des instruments déjà disponibles.

Cette publication ne tient pas compte de la problématique de la discrimination de genre. Les inégalités entre les hommes et les femmes constituent une forme de discrimination horizontale. Celle-ci, à elle seule, pourrait faire l'objet d'une brochure. Pour plus d'information, nous vous renvoyons auprès des différentes instances fédérales compétentes pour cette matière spécifique, comme par exemple la Cellule «Diversité» du SPF P&O ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Avant d'entamer cet aperçu à proprement parler, nous commencerons par une brève présentation de la législation belge et européenne en la matière. Ensuite, nous nous pencherons plus en détail sur les instruments disponibles pour amorcer, mettre en œuvre et élaborer une politique de diversité ou pour traiter les différends. Nous distinguons les instruments destinés exclusivement aux employeurs et ceux destinés aux travailleurs. Enfin, nous procéderons au relevé des instruments de support qui peuvent aider à déceler et à traiter les problèmes de discrimination.

Pour finir, nous récapitulons les coordonnées des organisations spécialisées en la matière.

Cette brochure a été réalisée avec le soutien de la Direction générale pour l'Emploi, les Affaires sociales et l'Égalité des Chances de la Commission européenne dans le cadre de la campagne «Pour la diversité. Contre les discriminations». Cette campagne d'information paneuropéenne a pour objet d'informer les citoyens sur leurs droits dans le cadre de la législation européenne anti-discrimination, ainsi que de promouvoir les avantages de la diversité au travail.

2. Législation européenne et belge

2.1. Europe

Deux directives européennes ont amené un important progrès dans le domaine de l'égalité de traitement et de la lutte contre la discrimination.

La première directive (2000/43/EG) interdit la discrimination sur la base de la race ou de l'origine ethnique. Cette directive s'applique, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, à toutes les personnes, notamment en ce qui concerne :

- > Les conditions d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi comme salarié ou indépendant, y compris les opportunités de promotion.
- > L'emploi et les conditions de travail, y compris le licenciement et la rémunération.
- > L'affiliation à des organisations d'employeurs ou de travailleurs.
- > La protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé.
- > Les avantages sociaux.
- > L'accès et l'offre de biens et services.

La deuxième directive (2000/78/EG) interdit la discrimination sur la base de la religion ou de la conviction, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Cette directive s'applique également, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, à toutes les personnes, notamment en ce qui concerne :

- > Les conditions d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi comme salarié ou indépendant, y compris les opportunités de promotion.
- > L'emploi et les conditions de travail, y compris le licenciement et la rémunération.
- > L'affiliation à des organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Ces deux directives ont été transposées en Belgique au niveau fédéral par la loi du 25 février 2003.

2.2. Belgique

2.2.1. Loi contre la discrimination

En Belgique, la loi anti-discrimination est entrée en vigueur le 25 février 2005.

Cette loi affirme qu'il est interdit de discriminer des personnes sur la base : du sexe, de la race, de la couleur de peau, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la fortune, de la croyance ou de l'idéologie, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap ou d'une caractéristique physique...

La loi stipule que :

- > toute forme de discrimination est interdite lors de la livraison ou de la mise à disposition de biens et de marchandises au public ;
- > tant dans le secteur privé que public, aucune discrimination ne peut être faite lors de la sélection, l'engagement et la promotion ou dans les conditions de travail ;
- > les procès verbaux et documents officiels ne peuvent contenir de langage discriminatoire ;
- > la diffusion et la publication de déclarations discriminatoires sont interdites ;
- > chacun doit pouvoir participer à toute activité accessible au public.

Cette loi introduit également quelques dispositions sur le plan civil :

- > le juge peut ordonner la cessation de la discrimination ;
- > quand des faits de discrimination sont soupçonnés, c'est l'autre partie qui doit prouver qu'il ne s'agit pas de discrimination ;
- > le travailleur, qui a déposé plainte contre son employeur, est temporairement protégé.

Tous les textes de loi et la jurisprudence relatifs à la discrimination et au racisme figurent sur le site web du Centre pour l'égalité des chances, www.diversite.be
Dépliant « Ne soyons plus aveugles aux discriminations » – Loi AD (2004) NL/FR
Publication 'Lutte contre la discrimination et le racisme' – Politeia en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances (2004/2005) – Édition juridique NL/FR.
La publication peut être commandée sur www.politeia.be

2.2.2. Concertation sociale

Les partenaires sociaux contribuent également à la lutte contre la discrimination et la valorisation de la diversité dans les entreprises, surtout grâce aux négociations collectives. Ces négociations ont mené à :

- a. Des accords interprofessionnels consacrant une attention particulière à la diversité, à l'égalité des chances et à la non-discrimination.
- b. Des conventions collectives de travail concernant l'engagement et la sélection de travailleurs.
- c. Des conventions collectives de travail sectorielles.

Pour de plus amples informations relatives à ces conventions et accords : CSC, FGTB et CGSLB.

La Cellule Entreprise multiculturelle a créé le document « La prévention et la lutte contre la discrimination ethnique dans la vie professionnelle – État des lieux sectoriel ». Ce document est tout d'abord destiné aux membres des commissions paritaires et veut donner une impulsion à l'élaboration de conventions collectives sectorielles de travail en matière de non-discrimination. Le document contient en outre un modèle de convention collective de travail concernant la non-discrimination. Ce modèle général comprend les dispositions minimales pour la lutte contre la discrimination. Il est destiné aux secteurs qui souhaitent conclure des conventions collectives de travail.

i Cellule Entreprise multiculturelle (voir adresses utiles)

3. Employeurs

3.1. Amorcer la diversité

3.1.1. Brochures et guides

Clés pour ... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail



Cette brochure esquisse les grandes lignes de la politique et des mesures destinées à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Elle s'attarde sur la notion «aménagements raisonnables» : elle en explique la portée et fournit des pistes de mise en œuvre au moyen de nombreux exemples concrets. Elle évoque également les dispositifs d'aide existants auxquels les employeurs peuvent recourir pour réaliser des aménagements et rappelle les actions rendues possibles par la législation de lutte contre la discrimination.

Cette brochure s'adresse principalement aux employeurs et aux responsables d'entreprises. Elle contient aussi de l'information utile pour les travailleurs handicapés et tous les autres acteurs au sein d'une entreprise.

i www.meta.fgov.be > publications

Clés pour ... une Entreprise multiculturelle



Cette brochure s'adresse tout d'abord aux responsables d'entreprises et aux directeurs des ressources humaines. Elle fait office de principes de base de la gestion de la diversité à la lumière de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Une attention spécifique est consacrée aux avantages d'une telle gestion dans le fonctionnement de l'entreprise. Elle propose en outre un aperçu des actions envisageables à différents niveaux de RH pour aboutir à une gestion concrète de la diversité.

i www.meta.fgov.be > publications

Respect de la personne handicapée



Cette brochure informative apporte les éléments d'une plus value du travail des personnes handicapées dans l'administration fédérale.

i www.p-o.be > Information générale > Publications

Respect du multiculturalisme



Cette brochure informative tente de répondre aux questions relatives à l'engagement, et à la carrière des personnes d'origine étrangère au sein de l'administration fédérale.

i www.p-o.be > Information générale > Publications

Tous égaux face à l'embauche – Combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail



Ce guide pédagogique est conçu pour les consultants de l'ORBEM, les consultants des agences d'intérim et les collaborateurs des organismes d'insertion socioprofessionnelle pour leur donner une meilleure vue sur le fonctionnement du processus de discrimination et la manière de réagir aux offres d'emploi qui contiennent des éléments discriminatoires.

i www.pactbru.irisnet.be

Een diversiteitplan in Brussel, een troefkaart voor slimme bedrijven



Cette brochure (Un plan de diversité à Bruxelles, un atout pour les entreprises intelligentes) offre plus d'explication sur les possibilités offertes à une entreprise à Bruxelles pour élaborer une politique de diversité, grâce au soutien de managers de la diversité. Elle se penche sur les avantages de la gestion de la diversité et propose des exemples de mesures concrètes. On y trouve également les coordonnées des managers de la diversité du BNCTO (Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding).

i www.bncto.be

Diversiteit. Kritische Succesfactoren van een Diversiteitbeleid.



Cette brochure (Diversité. Facteurs critiques de réussite d'une politique de diversité), élaborée par le groupe de travail TRIVISI « diversiteit als businesscase » (la diversité comme business case) contient 10 facteurs de réussite qui peuvent être décrits comme conditions préalables à une politique de diversité. Elles sont soutenues par des expériences pratiques et illustrées par des pratiques d'excellence.

i www.trivisi.be

Diversiteit. Checklists en goede praktijkvoorbeelden



Le groupe de travail TRIVISI « productintegratie » (intégration produit) a conçu une brochure (Diversité. Check-lists et bons exemples pratiques) contenant diverses check-lists relatives à une politique de diversité, ainsi que de bons exemples pratiques. Les exemples pratiques émanent de nombreuses entreprises qui ont dans le passé arrêté un plan d'action positif relatif aux allochtones et d'organismes qui ont amorcé un trajet d'apprentissage dans le cadre de la diversité TRIVISI.

i www.trivisi.be

Diversiteit. Goede praktijken van instroom kansengroepen



Sur la base d'interviews avec des intermédiaires et des employeurs au sujet des possibilités d'afflux et des efforts à l'égard des groupes à risques, le groupe de travail TRIVISI « instroom » (afflux) a produit une brochure (Diversité. Pratiques d'excellence de l'afflux des groupes à risques). Celle-ci comprend une étude de cas de chaque pratique d'excellence qui illustre l'harmonisation entre les différents acteurs et les 10 facteurs de réussite d'une politique de diversité.

i www.trivisi.be

Duurzaam werk voor personen met een handicap



Le gouvernement flamand souhaite donner à tous les groupes de demandeurs d'emploi en Flandre des chances égales sur le marché du travail. Une attention parti-

culière est consacrée aux groupes qui se trouvent face à des seuils ou des limitations en pénétrant sur le marché de l'emploi, parmi lesquels les personnes handicapées. La brochure « duurzaam werk voor personen met een handicap » (travail durable pour les handicapés) contient entre autres de l'information sur les aménagements raisonnables, des exemples pratiques, des adresses utiles et des contacts relatifs à la mise à l'emploi des handicapés.

i www.vlaanderen.be/werk

Reizen door diversiteitsland



Ce document (Voyage au pays de la diversité) est un manuel pour les plans de diversité dans les entreprises flamandes. Il propose un aperçu d'actions et d'axes prioritaires en matière de mise en œuvre d'un plan de diversité.

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Van „andere“ nieuwkomer tot toffe collega



Cette édition (Du nouvel arrivant « différent » au collègue sympathique) comprend un manuel et un dossier de travail. Ces documents contiennent des conseils et des suggestions pour une période de rodage aisée pour un travailleur allochtone fraîchement engagé ainsi que pour la personne qui le forme éventuellement (coach).

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Oud maar niet out



Oud maar niet out (Vieux mais pas démodé) est un manuel pour une politique du personnel qui tient compte de l'âge au sein de l'entreprise. Ce manuel propose une courte enquête portant sur le processus décisionnel relatif aux travailleurs vieillissants qui prennent leur pension. Le manuel infirme les stéréotypes et les préjugés au profit de pratiques d'excellences en matière de politique du personnel.

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Diversiteit op de bedrijfsagenda, tips van en voor ondernemers



Il s'agit d'une brochure (Diversité à l'ordre du jour de l'entreprise, conseils de et pour les entrepreneurs). Elle explique de manière pratique le concept de gestion de la diversité. Cette brochure peut s'avérer très utile pour les entreprises qui emploient des travailleurs d'autres nationalités.

i www.voka.be

HRM-Coach



Cet instrument HRM-coach (Coach DRH) offre un soutien aux responsables des ressources humaines dans le développement d'une gestion efficace des compétences et de la diversité (version électronique et papier dans une farde plastifiée).

i www.unizo.be/diversiteit ou www.hrmcoach.be

Handleiding : non-discriminatiecode (VIVO social profit)



Social Profit, le point d'appui de VIVO en matière de diversité, a élaboré un manuel (Code de non-discrimination) dans la conception et la mise en œuvre d'un code de non-discrimination. Le but de ce manuel n'est pas d'offrir un code de non-discrimination prêt à l'emploi, mais d'apporter une contribution aux organisations dans le profit social, qui souhaitent élaborer un code sur mesure.

i www.vivosocialprofit.org

Diversiteitsrapport van de Metaal Oost-Vlaanderen (TOFAM)



Un rapport sur la diversité de la métallurgie a été élaboré dans le giron du Provinciale Stuurgroep Metaal. Ce rapport (Rapport sur la diversité de la métallurgie en Flandre orientale) informe l'entreprise sur les différentes possibilités d'action dans le cadre d'un plan de diversité. En donnant un aperçu de diverses actions au sein de la politique RH plus large, TOFAM Oost-Vlaanderen souhaite soutenir les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur politique de diversité. Toutes les données

ont été récoltées pendant la période 2004 – 2005. Les actions potentielles d'un plan de diversité sont liées à quelques exemples pratiques d'entreprises dans le secteur de la métallurgie. Le rapport informe également des possibilités de subsides et d'un soutien éventuel auxquels peuvent faire appel les entreprises métallurgiques.

i www.tofam.be > Oost-Vlaanderen

Aan de slag met diversiteit. Een praktische gids voor de KMO-manager die zich wil bekwalen in het omgaan met diversiteit.



Ce guide (Opter pour la diversité. Un guide pratique pour le directeur de PME qui souhaite se préparer à faire face à la diversité) donne des conseils pratiques aux entreprises sous la forme de plans d'action relatifs à la diversité. Il contient en outre une liste d'adresses et une bibliographie très pratiques.

i Paradox (voir adresses utiles)

Sur la piste de l'emploi. Conseil aux entreprises et aux particuliers. Références déontologiques, légales et professionnelles.



Il s'agit d'un guide rédigé par le FOREM. Il informe les entreprises sur les étapes à entreprendre pour favoriser l'insertion de personnes d'origine ou de nationalité étrangère sur le marché de l'emploi.

i www.leforem.be

Cinq bonnes raisons d'intégrer une personne handicapée dans votre entreprise !



La brochure explique comment l'engagement pragmatique et réfléchi d'une personne handicapée peut apporter une importante valeur ajoutée à l'entreprise.

i Ligue braille asbl (voir adresses utiles)

Jouez – gagnant



Dans cette brochure de 12 pages, ACIH-AAM invite les employeurs, mais aussi les futurs travailleurs à compléter leur équipe «en jouant et en gagnant» avec cette personne qui dispose des compétences nécessaires pour une position déterminée. En travaillant sur la représentation sociale du handicap, cette brochure encourage à surmonter l'angoisse et les préjugés éventuels : l'entreprise n'en tirera que des avantages. Une affiche A3 soutient la diffusion de cette brochure.

i www.acih-aam.be

3.1.2 Formations

L'aperçu suivant énumère les principales formations institutionnelles. Il est toutefois impossible d'être exhaustif dans la mesure où de nombreux organismes élaborent des formations sur mesure. Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons aux organismes et aux sites web repris dans les adresses utiles.

Diversiteit. Training rond interculturele communicatie en diversiteitbeleid: tien oefeningen



Le groupe de travail TRIVISI « productintegratie » (intégration produit) a conçu cette offre de formation (Diversité. Formation à la communication interculturelle et à la politique de diversité : dix exercices) relative à la communication et à la résolution des conflits dans l'exercice d'une politique de diversité. La formation propose une dizaine d'exercices qui peuvent être utilisés dans les diverses phases de la prise de conscience quand il s'agit de faire face aux différences culturelles.

i www.trivisi.be

Nederlands op de werkvloer



Le VDAB dispense des formations 'Nederlands op de werkvloer' (le néerlandais sur le lieu de travail). Cela implique que les travailleurs d'une entreprise suivent une formation sur mesure pendant ou en dehors des heures de travail. Le néerlandais qu'enseigne un coach/instructeur est spécifiquement adapté au langage professionnel et aux usages nécessaires pour pouvoir fonctionner sur le lieu de travail.

i www.vdab.be/opleidingen ou <http://vdab.be/hraanbod/nederlands.shtml>

Nederlands leren op de KMO-werkvloer



De concert avec la Katholieke Universiteit van Leuven, UNIZO et la Communauté flamande, le VDAB a élaboré une méthode qui permet aux travailleurs d'apprendre le néerlandais sur le lieu de travail. Les formations sont modulaires et à la mesure des PME. Le dépliant « Nederlands leren op de KMO-werkvloer » (Apprendre le néerlandais sur son lieu de travail dans une PME) donne de plus amples informations sur cette méthode et les possibilités existantes.

i www.unizo.be/diversiteit

3.1.3 Plans et systèmes



Plan de base

Les entreprises qui souhaitent faire un pas vers une politique de diversité par une ou plusieurs actions peuvent conclure un plan de base. Elles doivent toutefois s'engager à donner suite aux actions de base. Un plan vise l'accroissement de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi pour certains publics cibles prioritaires (notamment les allochtones, les personnes présentant un handicap professionnel, les travailleurs âgés, ...). Il est possible d'obtenir un subside s'élevant à la moitié des coûts, avec un maximum de 2500 euros. La durée est de minimum 6 et maximum 12 mois.

i Flandre : www.vlaanderen.be/werk > diversiteit
www.stcvl.be

i Région de Bruxelles Capitale : www.bncto.be > diversiteit



Plan de diversité

Un plan de diversité est un instrument élaboré sur mesure pour mettre en place, stimuler et soutenir une politique de diversité au sein de l'entreprise. Le plan a pour but d'écarter les seuils éventuels pour les groupes à risques (entre autres les allochtones, les personnes présentant un handicap professionnel, les travailleurs âgés, ...) et de créer une culture dans laquelle les différences sont reconnues et utilisées comme plus-value. Les entreprises peuvent obtenir à cet effet un subside s'élevant à 2/3 du coût total du plan d'action, avec un maximum de 10 000 euros. La durée est de 1 an au minimum et de 2 ans au maximum.

i Flandre : www.vlaanderen.be/werk > diversiteit
www.stcvl.be

i Région de Bruxelles Capitale : www.bncto.be > diversiteit

Plan groupé



Un plan groupé rassemble plusieurs plans de diversité ayant un contenu parallèle et un promoteur central. Outre le promoteur, seules des entreprises du même secteur et/ou de la même région ou minimum 4 unités d'exploitation séparées de la même entreprise ou du même groupe peuvent participer. Un plan groupé a pour but d'accroître l'égalité des chances sur le marché de l'emploi pour certains publics cibles prioritaires (entre autres les allochtones, les personnes handicapées, les travailleurs plus âgés, ...). Chaque organisme participant reçoit un subside s'élevant à 2/3 des coûts, avec un maximum de 3000 euros pour chaque organisme participant. La durée est de 1 an au minimum et de 2 ans au maximum.

i Flandre : www.vlaanderen.be/werk > diversiteit;
www.stcvl.be

i Région de Bruxelles Capitale : www.bncto.be > diversiteit

3.1.4 Consultants et accompagnateurs

Consultants Jobkanaal



Jobkanaal est un canal de sélection spécifique en Flandre, qui vise une meilleure harmonisation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi. Via son propre canal, Jobkanaal cherche des collaborateurs de qualité pour une entreprise et vise un public particulier : les allochtones, les personnes handicapées et les plus de 45 ans. Les consultants contactent les entreprises ayant des postes à pourvoir. Des accords de collaboration sont conclus avec différents partenaires comme le VDAB, le secteur de l'intérim, les CPAS, ... Jobkanaal est une collaboration entre Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen, UNIZO, VCSP0 et l'asbl Gent, Stad in Werking.

i www.jobkanaal.be

UNIZO- Servicepunt KMO & diversiteit



UNIZO – Servicepunt KMO & diversiteit met des spécialistes à disposition qui encadrent gratuitement l'employeur PME dans l'harmonisation de sa politique du personnel à la diversité. Ils apportent leur aide et dispensent des conseils lors du recrutement et de l'accueil, de la rédaction d'un plan de diversité, du néerlandais sur le lieu de travail, de l'accès aux mesures de mise à l'emploi, ...

i www.unizo.be/diversiteit

Jobcoaches du VDAB



Le VDAB met à disposition des Jobcoaches qui encadrent des travailleurs (d'origine allochtone, de plus de 45 ans, handicapés) dans leur nouvel emploi et favorisent une intégration aisée dans l'entreprise. Le jobcoaching a lieu sur le lieu de travail par un coach externe à l'entreprise. Cette mesure cadre dans l'optimisation de l'accompagnement individuel du parcours professionnel.

Ils soutiennent :

- > les travailleurs lors de l'acquisition des aptitudes et des compétences nécessaires,
- > les employeurs lors de l'accueil d'un nouveau collaborateur,
- > la réflexion sur la diversité au sein de l'entreprise.

Le jobcoaching gratuit dure maximum six mois et commence lors de l'engagement d'un collaborateur avec un contrat de jobcoaching.

i <http://vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

Réseau Jobcoaching



Le réseau Jobcoaching est un projet local (Gand) et offre un soutien supplémentaire gratuit lors de l'engagement d'un nouveau collaborateur de sorte que celui-ci s'intègre plus rapidement dans l'entreprise. Par le biais du jobcoach, le nouveau collaborateur bénéficie d'un encadrement appelé « savoirs comportementaux ». Cet encadrement vise également les conditions préalables d'un emploi. Le réseau englobe et soutient des jobcoaches formés. ACV, Job&Co, la Chambre du Commerce, LWB, SID et le VDAB font partie du réseau Jobcoaching.

i www.jobcoaching.be

Jobcoach de Jobkanaal



Un jobcoach de Jobkanaal offre le même soutien que les jobcoaches du VDAB, mais il est spécifiquement rattaché à Jobkanaal.

i www.jobkanaal.be

Consultants Paradox



Paradox est un projet de Randstad, du VDAB, de Vitamine W et d'IDEA Consult. Outre le développement d'instruments, Paradox met des consultants à la disposition des entreprises. Leur objectif est d'aider à trouver le candidat idéal, d'origine allochtone ou de plus de 45 ans, pour un poste à pourvoir.

i Paradox (voir adresses utiles)

Consultants flamands en diversité



La FGTB, la CSC et la CGSLB disposent de consultants en diversité. Leur tâche consiste à :

- > donner des formations et des sessions de sensibilisation dans les entreprises (ex. : politique de diversité dans l'entreprise, communication interculturelle, aperçu des mesures de soutien lors d'un plan de diversité, ...);
- > mettre à disposition des travailleurs leur expertise relative à la diversité (culturelle);
- > apporter leur soutien dans le cadre de l'élaboration d'une politique d'accueil;
- > apporter leur soutien dans le cadre de l'élaboration de formules de parrainage dans l'entreprise;
- > introduire une clause de non-discrimination dans le règlement de travail;
- > apporter leur aide lors de la mise en œuvre et du suivi de plans pour une politique de diversité;
- > ...

i www.vakbondenvoordiversiteit.be > les consultants en diversité

Consultants sectoriels



Des contrats sont conclus entre la Région flamande et les différents secteurs professionnels. Ceux-ci doivent notamment atteindre un taux de participation à l'emploi plus élevé des groupes à risques. Des consultants sectoriels interviennent dans la mise en œuvre d'initiatives convenues sur le terrain. Ils offrent soutien et information concernant les différents types de plans de diversité.

Les secteurs entreprennent aussi des actions relatives à la diversité. Quelques exemples :

- > former des travailleurs originaires des groupes à risque;
- > informer des entreprises sur l'adoption de plans de diversité;

- > octroyer des primes aux travailleurs qui ont suivi une formation dans le secteur;
- > donner des cours de langue;
- > informer les entreprises quant aux instruments.

i www.vlaanderen.be/werk > sectorconvenants

Projectontwikkelaar



Il est possible d'obtenir un appui du SERR régional ou du RESOC pour la rédaction d'un plan de base, d'un plan de diversité, d'un plan groupé ou d'un plan de croissance. Ces conseillers de projets aident dans la conception des différents instruments, formations et méthodologies.

i www.stcvl.be

Managers de la diversité



Le Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleidingen dispose de managers de la diversité. Ils aident les entreprises bruxelloises à concevoir et à rédiger un plan de base, un plan de diversité, un plan groupé ou un plan de croissance. Ils apportent aux entreprises des conseils relatifs aux différents instruments, formations et méthodologies.

i www.bncto.be

3.1.5 Autres ressources



Bulletin d'information Jobtips

Le forum des minorités ethno-culturelles édite un bulletin d'information 'Jobtips' qui peut être consulté via le site web et qui est envoyé à quelques centaines d'organisations et de particuliers, principalement allochtones, par le biais d'une inscription. Les entreprises et les organisations peuvent placer elles-mêmes leurs offres d'emploi sur le site web.

Ce bulletin d'information Jobtips contient chaque semaine une sélection d'offres d'emploi et un 'tableau d'affichage' avec de l'information et des conseils sur l'emploi.

i www.minderhedenforum.be

Ne soyons plus aveugles aux discriminations



Affiche

i www.diversite.be

Fiches d'information de l'AWIPH



L'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) a réalisé des fiches d'information sur l'ensemble des formations, du support (aménagement des lieux de travail, indemnité trajet maison-travail) et des primes à l'emploi (compensation, intégration) destinées aux handicapés et aux employeurs.

i www.awiph.be/html/publications/fiches_emploi.html

CD-Rom Nederlands op de werkvloer



Ce CD-Rom reprend des témoignages d'employeurs PME, de travailleurs dans des PME et d'un coach du VDAB en rapport avec l'apprentissage du néerlandais sur le lieu de travail.

i www.unizo.be/diversiteit

Forum Formation-Emploi



En organisant régulièrement des forums, le FFSB essaie de sensibiliser les employeurs à embaucher des sourds et des personnes présentant un handicap auditif. Le FFSB utilise à cet effet des rencontres et des vidéos qui montrent des exemples concrets d'intégration professionnelle.

i FFSB asbl (voir adresses utiles)

3.2. Gérer la diversité

3.2.1. Brochures et guides

Le Fonds de l'expérience professionnelle



Cette brochure présente les objectifs et le fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle et explique la procédure de subvention.

Le Fonds de l'expérience professionnelle est un élément de la politique de soutien au maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail. Il a été créé dans le but d'inciter les entreprises à prendre des initiatives en faveur de leurs travailleurs expérimentés, de 45 ans ou plus. Ces initiatives peuvent porter sur des projets d'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail, ainsi que sur la réalisation d'études en la matière.

i www.meta.fgov.be > publications > informations pratiques relatives au bien-être au travail

Clés pour ... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail



Cette brochure esquisse les grandes lignes de la politique et des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Elle s'arrête sur la contribution de la réglementation en matière de lutte anti-discrimination sur cette politique et sur les avantages de la diversité. Elle consacre aussi de l'attention aux «aménagements raisonnables» : elle en explique la portée et fournit des pistes de mise en œuvre au moyen de nombreux exemples concrets. Elle évoque également les dispositifs d'aide existants auxquels les employeurs peuvent recourir pour réaliser des aménagements et rappelle les actions rendues possibles par la législation de lutte contre la discrimination.

Cette brochure s'adresse principalement aux employeurs et aux responsables d'entreprises, mais elle contient aussi de l'information utile pour les travailleurs handicapés et tous les autres acteurs au sein d'une entreprise.

i www.meta.fgov.be > publications

HIV en arbeid

La brochure informative « HIV en Arbeid » (HIV et travail) répond aux questions les plus pressantes sur le HIV dans une situation professionnelle. Elle forme également une ébauche de politique ouverte et mûrement réfléchi en matière de HIV. Elle offre une vue sur le fonctionnement dans la pratique. La brochure est notamment destinée à l'employeur qui se trouve confronté à un collaborateur séropositif.

i www.sensoa.be > shop



HIV op de werkvloer

La brochure « HIV op de werkvloer » (HIV sur le lieu de travail) s'adresse aux entreprises dont la clientèle est séropositive ou aux prestataires de services, aux assistants sociaux et aux personnes actives dans le secteur de la santé. Outre une description accessible de ce que sont le HIV et le SIDA, la brochure informe sur les attitudes à l'égard du HIV et du SIDA et les mesures de précaution qui peuvent être prises.

i www.sensoa.be > shop



Reizen door diversiteitsland

Cette farde de travail (Voyage au pays de la diversité) est un manuel des plans de diversité dans les entreprises flamandes. Elle propose un aperçu d'actions et des axes prioritaires dans la mise en œuvre d'un plan de diversité.

i www.vlaanderen.be/werk > diversiteit

Check-list 'Hoe omgaan met discriminerende klachten van klanten?'



Ce dépliant contient une check-list (Comment faire face aux plaintes discriminatoires des clients ?) et des conseils pour éviter les plaintes ou les remarques discriminatoires de clients. Il donne aussi des conseils aux employeurs sur la manière de réagir aux plaintes relatives à une politique (du personnel) diverse.

Le dépliant est édité en collaboration avec UNIZO Brussel-Halle-Vilvoorde, STC Halle-Vilvoorde et BNCTO.

i www.unizo.be/diversiteit



HRM-Coach

HRM-coach (Coach DRH) est un instrument de soutien aux responsables des ressources humaines dans le développement d'une gestion efficace des compétences et de la diversité (version électronique et papier dans une farde plastifiés).

i www.unizo.be/diversiteit ou www.hrmcoach.be

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen – Gids voor KMO's



Un guide (Responsabilité sociétale de l'entreprise – Guide pour les PME) destiné aux entrepreneurs, qui stimule à entreprendre de manière socialement responsable et à fixer des priorités. Ce guide traite un grand nombre de thèmes (satisfaction des travailleurs, lieu de travail sûr et sain, ...) et donne quelques conseils et exemples pratiques.

i www.unizo.be/diversiteit

Holebi's en de arbeidsmarkt



Cette note de recommandation (Les holebis et le marché du travail) du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) comprend une analyse de la situation des holebis sur le lieu de travail. Le texte donne une vision des seuils et des problèmes que rencontrent les holebis. La note dispense des conseils pratiques pour améliorer le climat de travail et la politique du personnel par rapport aux « collaborateurs holebis ».

i www.serv.be > publicaties ou contactez la Holebifederatie (voir adresses utiles)

3.2.2. Formations

L'aperçu suivant reprend les principales formations institutionnelles. Il est toutefois impossible d'être exhaustif étant donné que de nombreux organismes élaborent des formations sur mesure. Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons aux organismes et aux sites web repris dans les adresses utiles.

Formations pour faire face à la diversité



Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dispense des formations et des ateliers. Dans le cadre de la gestion de la diversité dans les entreprises, il élabore des formations sur mesure, principalement sur les sujets suivants :

- > Réagir aux préjugés, au racisme et à la discrimination
- > Communication interculturelle
- > Faire face aux conflits de communication et à l'agressivité
- > Gestion de la diversité

i www.diversite.be > présentation du Centre > formation

Formations du CRIC



Sur demande des employeurs, le Centre régional d'intégration de Charleroi propose des formations sur le thème « multiculturalité » dans les entreprises de la région carolorégienne.

i www.agenda-respect.be > Centres régionaux d'intégration

Formations du CRIBW pour entreprises



Le CRIBW propose des formations pour entreprises sur le thème de la « multiculturalité ». Ces formations sont surtout destinées au personnel des entreprises. Le CRIBW propose ces formations ou renvoie les entreprises vers des organismes de formation adéquats.

i www.agenda-respect.be > Centres régionaux d'intégration

Diversiteit. Training rond interculturele communicatie en diversiteitsbeleid: tien oefeningen



Le groupe de travail TRIVISI « productintegratie » (intégration produit) a conçu cette offre de formation (Diversité. Formation à la communication interculturelle et à la politique de diversité : dix exercices) relative à la communication et à la résolution des conflits dans l'exercice d'une politique de diversité. La formation propose une dizaine d'exercices qui peuvent être utilisés dans les diverses phases de résolution de conflits interculturels.

i www.trivisi.be

Offre de formation pour la diversité sur le lieu de travail



À partir d'un projet intersyndical, la CSC, la FGTB et la CGSLB organisent différentes sessions de formation sur la diversité avec les délégués syndicaux et les militants. Les différentes approches sont réunies en une vaste offre de formation qui peut être utilisée dans chaque syndicat.

i www.colourfulworkshop.be > instruments

Omgang met diversiteit. Interculturele communicatie.



Ce syllabus (Faire face à la diversité. Communication interculturelle) contient des cadres, des points de référence, des méthodologies et des activités qui peuvent être utilisés dans des formations sur la diversité sur le lieu de travail. Le syllabus est élaboré de manière modulaire. Les intermédiaires, les formateurs et les mentors, les chefs d'équipe et les collègues peuvent se servir de ce syllabus.

i www.vives-comito.be > deelprojecten > interculturele communicatie

3.2.3. Plans et systèmes

Plan de croissance



Après un plan de diversité ou un plan groupé couronné de succès, une entreprise peut mettre en place un plan de croissance. L'objectif est d'approfondir davantage la politique de diversité et de transférer l'expérience acquise. Pour ce faire, une entreprise peut recevoir un subside s'élevant à la moitié des coûts, avec un maximum de 2500 euros. La durée est de minimum 6 et maximum 12 mois.

i Flandre : www.vlaanderen.be/werk > diversiteit
www.stcvl.be

i Région de Bruxelles Capitale : www.bncto.be > diversiteit

3.2.4. Consultants et accompagnateurs

UNIZO- Servicepunt KMO & diversiteit



UNIZO- Servicepunt KMO & diversiteit met des spécialistes à disposition qui encadrent gratuitement l'employeur PME dans l'harmonisation de sa politique du personnel par rapport à la diversité. Ils apportent leur aide et dispensent des conseils lors du recrutement et de l'accueil, de la rédaction d'un plan de diversité, du néerlandais sur le lieu de travail, de l'accès aux mesures de mise à l'emploi, ...

i www.unizo.be/diversiteit

Consultants flamands en diversité



La FGTB, la CSC et la CGSLB disposent de consultants en diversité. Leur tâche est :

- > donner des formations et des sessions de sensibilisation dans les entreprises (ex. : politique de diversité dans l'entreprise, communication interculturelle, aperçu des mesures de soutien lors d'un plan de diversité, ...);
- > mettre à disposition des travailleurs leur expertise relative à la diversité (culturelle);
- > apporter leur soutien dans le cadre de l'élaboration d'une politique d'accueil;
- > apporter leur soutien dans le cadre de l'élaboration de formules de parrainage dans l'entreprise;
- > introduire une clause de non-discrimination dans le règlement de travail;
- > apporter leur aide lors de la mise en œuvre et du suivi de plans pour une politique de diversité;
- > ...

i www.colourfulworkshop.be > les consultants en diversité

Projectontwikkelaar



Il est possible d'obtenir du soutien auprès du SERR régional ou du RESOC pour la rédaction d'un plan de base, d'un plan de diversité, d'un plan groupé ou d'un plan de croissance. Ces conseillers de projets aident dans la conception des différents instruments, formations et méthodologies.

i www.stcvl.be

Managers de la diversité



Le Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleidingen dispose de managers de la diversité. Ils aident les entreprises bruxelloises à concevoir et à rédiger un plan de base, un plan de diversité, un plan groupé ou un plan de croissance. Ils apportent aux entreprises des conseils sur différents instruments, formations et méthodologies.

i www.bncto.be

Pour plus d'information et pour obtenir des instruments sur la problématique 'Homme/Femme', nous vous renvoyons aux organisations qui s'y consacrent spécifiquement.

4. Travailleurs

1.1. Brochures et guides

Clés pour ... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail



Cette brochure esquisse les grandes lignes de la politique et des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Elle s'arrête sur la contribution de la réglementation en matière de lutte antidiscrimination sur cette politique et sur les avantages de la diversité. Elle attire l'attention sur le concept «aménagements raisonnables» : elle en explique la portée et fournit des pistes de mise en œuvre au moyen de nombreux exemples concrets. Elle évoque également les dispositifs d'aide existants auxquels les employeurs peuvent recourir pour réaliser des aménagements et rappelle les actions rendues possibles par la législation de lutte contre la discrimination.

Cette brochure s'adresse principalement aux employeurs et aux responsables d'entreprises, mais elle contient aussi de l'information utile pour les travailleurs handicapés et tous les autres acteurs au sein d'une entreprise.

i www.meta.fgov.be > publications

HIV en arbeid

La brochure informative « HIV en Arbeid » (HIV et travail) répond aux questions les plus pressantes sur le HIV dans une situation professionnelle. Elle formule également une ébauche de politique ouverte et mûrement réfléchi en matière de HIV. Elle offre une vue sur le fonctionnement pratique.

i www.sensoa.be > shop

Het Boek Job



« Het Boek Job » (Le Livre Job) est un guide spécialement écrit pour les jeunes handicapés physiques à la recherche d'un emploi. Ils peuvent y trouver de nombreux conseils pratiques sur l'« emploi » et « chercher du travail ». En guise d'introduction à la réalité de l'emploi des handicapés, le guide utilise un article de sensibilisation :

Ben je lelijk, Pech. Gehandicapt, dubbele pech (Vous êtes moche, quelle malchance. Handicapé, double malchance).

i www.kvg.be/werk.aspx

Guide pour la diversité sur le lieu de travail



Ce guide destiné aux travailleurs n'est pas un ouvrage théorique. Il se penche sur quelques cas sur le lieu de travail. Il ne propose pas de recettes prêtes à l'emploi pour résoudre les problèmes de diversité sur le lieu de travail. Il propose, plutôt, une série de pratiques, tirées de la vie d'entreprise.

i www.vakbondenvoordiversiteit.be

Terug aan het werk met een arbeidshandicap? Samen kan het!



Cette brochure syndicale (Retour au travail avec un handicap professionnel ? Ensemble, c'est possible !) informe et sensibilise le lecteur. Elle propose un aperçu des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, se penche sur la non-discrimination et les aménagements raisonnables ainsi que les équipements supplémentaires qui existent pour les handicapés. „Terug aan het werk met een arbeidshandicap? Samen kan het!“ existe aussi en dépliant.

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties

Meer diversiteit in jouw bedrijf? Samen kan het!



Le Vlaams ABVV (la FGTV flamande) souhaite collaborer à une plus grande diversité sur le lieu de travail. Les consultants en diversité viennent soutenir les délégués et les militants. Les coordonnées et le fonctionnement des consultants en diversité du Vlaams ABVV sont repris dans un dépliant (Plus de diversité dans votre entreprise ? Ensemble c'est possible !).

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties

De non-discriminatieclausule in jouw bedrijf? Samen kan het!



(La clause de non-discrimination dans votre entreprise ? Ensemble c'est possible !)
La clause de non-discrimination protège les travailleurs contre l'exclusion et peut conduire à des sanctions. L'article de non-discrimination du règlement intérieur soutient les actions relatives à une capacité de travail réduite. En sa qualité de syndicat, le Vlaams ABVV défend l'égalité des droits et des chances de tous les travailleurs, même s'ils sont différents.

i www.abvvdiversiteit.be > publicaties



Discriminations ? Non, merci !

Cette brochure propose plus d'information sur les instruments légaux et syndicaux pour empêcher et lutter contre les discriminations dans l'entreprise.

Elle comprend une analyse de la loi anti-discrimination et de ses implications sur le lieu de travail, elle traite des possibilités pour déceler et prouver les discriminations sur le lieu de travail et des moyens d'action qui y sont liés pour les combattre. La brochure insiste sur le rôle que les délégués syndicaux peuvent jouer dans la lutte contre la discrimination.

i www.fgtb.be > publications

ABC personeelsbeleid. Een wegwijzer voor beginners.



Ce manuel (ABC de la politique du personnel. Un guide pour les débutants) n'est pas un guide syndical social qui détaille tous les aspects de la politique du personnel, mais bien un recueil de pistes pratiques pour les délégués syndicaux chargés de la politique du personnel. Ce recueil accorde aussi une attention particulière à l'égalité des chances et à la diversité.

i www.leerlink.be

Dienstverlening van het Vlaams Fonds



Cette brochure (Services du Vlaams Fonds) présente les services du Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (Vlaams Fonds). Elle explique les interventions pour l'achat d'outils, l'inscription pour la prise en charge des soins et l'encadrement dans la recherche de travail.

Autres brochures de cette série : Hulp bij opleiding en tewerkstelling
Hulpmiddelen en aanpassingen
U heeft een handicap. Waar kan u terecht?

i www.vlafo.be > publicaties

Accès à l'emploi des personnes handicapées : méthodes d'accompagnement par les pairs



Cette brochure de 40 pages, réalisée avec l'appui du programme européen Equal, utilise des exemples pour démontrer la richesse des méthodes d'encadrement par les parrains : une méthode collective qui se base sur l'échange d'expériences. Il s'agit d'un ajout idéal aux méthodes d'encadrement individuelles de type «Jobcoaching».

i www.acih-aam.be

Antidiscriminatie



Cette brochure (Anti-discrimination) contient une présentation claire et synthétique des conséquences de la loi anti-discrimination pour les handicapés, notamment en ce qui concerne l'emploi.

i www.vfg.be

Discrimination, ne vous laissez pas faire



Cette brochure contient une présentation claire et synthétique des conséquences radicales de la loi anti-discrimination pour les handicapés, notamment en ce qui concerne l'emploi.

i www.asph.be

De antidiscriminatiewet voor personen met een handicap



Sur son site web, KVG vzw a publié une lecture explicative sur la loi anti-discrimination, en partant de situations auxquelles sont trop souvent confrontés les handicapés.

i www.kvg.be/SociaalDienstbetoon/AntiDiscriminatie

4.2. Formations

L'aperçu suivant reprend les principales formations institutionnelles. Il est toutefois impossible d'être exhaustif étant donné que de nombreux organismes élaborent des formations sur mesure. Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons aux organismes et aux sites web repris dans les adresses utiles.



Diversiteit op de werkvloer: een lust of een last?

Les consultants en diversité de la CGSLB ont élaboré plusieurs offres de formation dont l'objectif principal est de sensibiliser les travailleurs à la diversité sur le lieu de travail. „Diversiteit op de werkvloer: een lust of een last?“ (Diversité sur le lieu de travail : un plaisir ou une charge ?) explicite le concept de diversité dans l'environnement de travail, fait réfléchir les participants sur la manière dont ils peuvent entreprendre des actions de diversité et confronte les participants à leur propre position à l'égard de la diversité et de la non-discrimination.

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com



Werken in diversiteit

Les consultants en diversité de la CGSLB ont élaboré plusieurs offres de formation dont l'objectif principal est de sensibiliser les travailleurs à la diversité sur le lieu de travail. Dans l'offre de formation « Werken in diversiteit » (Travailler dans la diversité), deux idées occupent une position centrale : la diversité profite à tous et parler des problèmes sans tabous mais avec respect engendre les solutions les plus créatives et les plus productives. La formation s'appuie sur la méthodologie des « Entretiens d'égalité des chances ».

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com

Verschil werkt



Les consultants en diversité de la CGSLB ont élaboré plusieurs offres de formation dont l'objectif principal est de sensibiliser les travailleurs à la diversité sur le lieu de travail. L'offre de formation « Verschil werkt » (La différence fonctionne) part de la vision de la vidéo "de Blue eyed", par Jane Elliott, une expérience dans laquelle des enfants sont considérés comme des êtres inférieurs ou supérieurs par leur enseignant. Le formateur vérifie ensuite les préjugés des personnes qui assistent à la formation et la mesure dans laquelle ils en sont conscients. Le fonctionnement des systèmes de préjugés et la raison pour laquelle quelqu'un estime que certaines valeurs sont plus importantes que d'autres sont clairement passés en revue. Les participants exercent leur argumentation en cas de préjugés à travers des jeux de rôle.

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com



Het diversiteitplan

Les consultants en diversité de la CGSLB ont élaboré plusieurs offres de formation dont l'objectif principal est de sensibiliser les travailleurs à la diversité sur le lieu de travail. « Het diversiteitplan » (Le plan de diversité) présente les différents types de groupes à risque, traite des éventuelles actions pouvant être prises dans le cadre d'un plan de diversité et du rôle que les membres d'un comité d'entreprise peuvent jouer dans ce contexte.

i www.aclvbdiversiteit.centerall.com

Omgaan met diversiteit. Interculturele communicatie.



Ce syllabus (Faire face à la diversité. Communication interculturelle) contient des cadres, des points de référence, des méthodologies et des activités qui peuvent être utilisés dans des formations sur la diversité sur le lieu de travail. Le syllabus est élaboré de manière modulaire. Les intermédiaires, les formateurs et les mentors, les chefs d'équipe et les collègues peuvent se servir de ce syllabus.

i www.vives-comito.be >deelprojecten > interculturele communicatie

Formations pour les fonctionnaires fédéraux



En collaboration avec la Cellule Diversité du SPF P&O, l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) organise, entre 2005 et 2007, plusieurs formations dans le cadre de la diversité et de l'égalité des chances :

- > un module obligatoire sur la diversité dans le programme d'accueil des stagiaires de niveau A ;
- > des modules de formation thématiques dans le catalogue annuel des formations (la réglementation, le principe de diversité dans la gestion RH, le multiculturalisme dans les organisations, les aménagements des postes de travail, etc.) ;
- > un séminaire pour ceux qui occupent une fonction de management et pour les responsables RH ;
- > l'intégration des aspects « gestion de la diversité » et « lutte contre les préjugés lors de l'évaluation du personnel » dans les formations relatives aux cercles de développement ;
- > une formation pour le personnel de l'IFA responsable de l'accueil pour que les 'étudiants' d'origine diverse et/ou handicapés puissent être accueillis dans les meilleures circonstances ;
- > la création d'une nouvelle procédure pour la réception de questions émanant de fonctionnaires handicapés pour les aménagements des formations ;
- > un manuel destiné aux formateurs IFA internes et externes pour l'intégration de la diversité dans les formations.

i www.p-o.be

4.3. Consultants et accompagnateurs

Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche



L'ORBEM (Office Régional Bruxellois de l'Emploi) a ouvert un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche en mai 2003. Ce guichet se situe dans les bâtiments de l'ORBEM, est accessible aux chercheurs d'emploi inscrits à l'ORBEM. Il offre une aide aux chercheurs d'emploi qui s'estiment victimes de discrimination à l'embauche. Outre le fonctionnement de première ligne (écouter et enregistrer la déclaration, informer), un encadrement juridique est envisageable par la suite en cas de discrimination.

i www.ORBEM.be > chercheurs d'emploi > services

Jobcoaches du VDAB



Le VDAB met à disposition des Jobcoaches qui encadrent des travailleurs (d'origine allochtone, de plus de 45 ans, handicapés) dans leur nouvel emploi afin de favoriser une intégration aisée dans l'entreprise. Le jobcoaching est une forme d'encadrement sur le lieu de travail par un coach externe à l'entreprise. Cette mesure cadre dans l'optimisation de l'accompagnement individuel du parcours professionnel.

Ils soutiennent :

- > les travailleurs lors de l'acquisition des aptitudes et des compétences nécessaires,
- > les employeurs lors de l'accueil d'un nouveau collaborateur,
- > la réflexion sur la diversité au sein de l'entreprise.

Le jobcoaching gratuit dure maximum six mois et commence lors de l'engagement d'un collaborateur avec un contrat de jobcoaching.

i <http://vdab.be/hraanbod/jobcoaching.shtml>

Réseau Jobcoaching



Le réseau Jobcoaching est un projet local (Gand) et offre un soutien supplémentaire gratuit lors de l'engagement d'un nouveau collaborateur de sorte que celui-ci s'intègre plus rapidement dans l'entreprise. Le jobcoach soutient le travailleur lors de l'initiation à un nouveau job et lui permet d'avoir une meilleure vue sur ses propres compétences

et possibilités. Le réseau englobe et soutient des jobcoaches formés. ACV, Job&Co, la Chambre du Commerce, LWB, SID et le VDAB font partie du réseau Jobcoaching.

i www.jobcoaching.be

Consultants Jobkanaal



Jobkanaal est un canal de sélection ciblée en Flandre, qui vise une meilleure harmonisation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi. Via son propre canal, Jobkanaal cherche des collaborateurs de qualité pour une entreprise. Ce canal de sélection vise un public particulier : les allochtones, les personnes handicapées et les plus de 45 ans. Des consultants contactent les entreprises ayant des postes à pourvoir. Des accords de collaboration sont conclus avec différents partenaires comme le VDAB, le secteur de l'intérim, les CPAS, ...

Jobkanaal est une collaboration entre Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen, UNIZO, VCSPO et l'asbl Gent, Stad in Werking.

i www.jobkanaal.be

Consultants Paradox



Paradox est un projet de Randstad, du VDAB, de Vitamine W et d'IDEA Consult. Outre le développement d'instruments, Paradox met des consultants à disposition. Leur objectif est d'aider à trouver le candidat idéal, d'origine allochtone ou de plus de 45 ans, pour un poste à pourvoir.

i Paradox (voir adresses utiles)

4.4. Autres ressources

Le processus de diversité du Selor



Dans une société diversifiée, il est nécessaire que l'administration tienne compte de cette diversité et qu'elle utilise et apprécie cette (plus-)value. Le Selor, notamment en sa qualité de voie d'accès à la fonction publique joue un rôle central à cet effet. Au Selor, la compétence est le mot-clé, quels que soient le sexe, la couleur de peau, les croyances, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, ... Le Selor met en oeuvre un plan concret de diversité. Ce plan tient compte de différents publics cibles, parmi lesquels les personnes présentant un handicap professionnel, les minorités ethnico-culturelles (ou les personnes d'origine allochtone), ainsi qu'au rapport homme-femme (appelée la problématique du genre).

i www.pourladiversite.be

Bulletin d'information d'offres d'emploi



Le Minderhedenforum distribue chaque semaine un bulletin d'information contenant des offres d'emploi garantissant l'égalité des chances aux minorités. Chacun peut s'inscrire gratuitement pour recevoir le bulletin d'information par voie électronique ou consulter celui-ci sur le site web du Minderhedenforum.

i www.minderhedenforum.be > **vacatures**

Affiches diversité



La FGTB, la CGSLB et la CSC ont créé une série de 5 affiches intersyndicales sur le thème de la diversité sur le lieu de travail. Une sur les allochtones, une sur les personnes présentant un handicap professionnel, une sur les femmes, une sur les plus âgés et une sur les plus jeunes. Leur objectif est de veiller à ce que l'entourage prenne conscience de la discrimination. Les affiches sont aussi un appel à une politique de diversité dans l'entreprise.

i www.colourfulworkshop.be > **actions et activités > campagne d'affichage**

Fiches d'information de l'AWIPH



L'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) a réalisé des fiches d'information sur l'ensemble des formations, du support (aménagements des lieux de travail, indemnité trajet maison-travail) et des primes à l'emploi (compensation, intégration) destinées aux handicapés et aux employeurs.

i www.awiph.be/html/publications/fiches_emploi.html

Pour de l'information et des instruments sur la problématique 'Homme/Femme', nous vous renvoyons aux organisations qui s'y consacrent spécifiquement.

5. Détection et traitement des problèmes de discrimination

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



Les victimes de toutes les formes envisageables de discrimination sur la base de la race, de l'ascendance, de la couleur de peau, de l'origine nationale ou ethnique, de la croyance ou de l'idéologie, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap ou d'une caractéristique physique, de l'âge, de la fortune, de la condition, de la nature sexuelle, de l'état civil, peuvent s'adresser au Centre pour l'égalité des chances.

Le Centre aide les victimes de discrimination en les conseillant et/ou en proposant un soutien juridique à la victime, en entreprenant une conciliation ; une médiation et éventuellement une action juridique.

i **Contact : via un numéro vert (0800/14 912) ou via le formulaire 'introduire une plainte' (sur le site web www.diversite.be >plainte/question) ou via une visite aux services d'accueil racisme et discrimination (voir liste sur le site web www.diversite.be > liens) dans les grandes villes belges et dans quelques organisations.**



Guide pour détecter la discrimination ethnique

Ce guide a été élaboré pour soutenir le contrôle sur les Lois Sociales, dans la détection de discrimination ethnique au travail. Le guide se compose de trois parties (déroulement des pratiques discriminatoires, normes juridiques en vigueur dans la lutte contre la discrimination ethnique et une liste de contrôle) et devrait permettre aux inspecteurs de mieux analyser et détecter les faits de discrimination ethnique constatés et/ou rapportés.

i **Cellule Entreprise multiculturelle (voir adresses utiles)**

Protection contre la discrimination au travail... en bref



Ce dépliant approfondit ce qu'il convient d'entendre par « discrimination » et elle informe le travailleur qui s'estime discriminé sur les mesures de protection et les dif-

férents moyens d'action qu'il peut saisir. Le dépliant donne aussi une série d'adresses d'organismes auquel il est possible de s'adresser, le cas échéant.

i **www.meta.fgov.be > publications**



Discriminations ? Non, merci !

Cette brochure propose plus d'information sur les instruments légaux et syndicaux pour empêcher et lutter contre les discriminations dans l'entreprise.

Elle comprend une analyse de la loi anti-discrimination et de ses implications sur le lieu de travail, elle traite des possibilités pour déceler et prouver les discriminations sur le lieu de travail et des moyens d'action qui y sont liés pour les combattre. La brochure insiste sur le rôle que les délégués syndicaux peuvent jouer dans la lutte contre la discrimination.

i **www.fgtb.be > publications**

Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche



L'ORBEM (Office Régional Bruxellois de l'Emploi) a ouvert un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche en mai 2003. Ce guichet se situe dans les bâtiments de l'ORBEM, est accessible aux chercheurs d'emploi inscrits à l'ORBEM et offre de l'aide aux chercheurs d'emploi qui estiment qu'ils sont victimes de discrimination à l'embauche. Outre le fonctionnement de première ligne (écouter et enregistrer la déclaration, informer), un encadrement juridique est envisageable par la suite en cas de discrimination.

i **www.orbem.be**

Service d'accueil Fevlado-Passage



Le Service d'accueil Fevlado-Passage rend publique la discrimination et lutte contre la discrimination basée sur un handicap auditif. Il enregistre les plaintes ou les déclarations et transmet les informations à Fevlado et aux autorités.

i **Service d'accueil Fevlado-Passage (voir adresses utiles)**

6. Adresses utiles

A

ACIH-AAM asbl (Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées)

Chaussée de Haecht 579
1031 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 246 42 21
E-mail : acih@mc.be
www.acih-aam.be

ASPH asbl – Association Socialiste de la Personne Handicapée

Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 515 06 65
E-mail : asph@mutsoc.be
www.mutsoc.be/asph

AWIPH – Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées

Rue de la Rivelaine 21
6061 Charleroi
Tél : +32 (0)71 20 57 11
Fax : +32 (0)71 20 51 02
E-mail : secgen@awiph.be
www.awiph.be

B

BNCTO – Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding

Rue Philippe de Champagne 14
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 289 05 00
Fax : +32 (0)2 289 05 01
www.bncto.be

C

CBAI – Centre bruxellois d'action interculturelle

Avenue de Stalingrad 24
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 289 70 50
Fax : +32 (0)2 512 17 96
E-mail : cbai@skynet.be
www.cbai.be
www.agenda-respect.be

Centre d'action interculturelle de la Province de Namur

Rue Dr. Haibe 2
5002 St-Servais
Tél : +32 (0)81 71 35 13
Fax : +32 (0)81 73 04 41
E-mail : info@cainamur.be
www.agenda-respect.be

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

Rue Royale 138
1000 Bruxelles
numéro vert gratuit (plaintes)
0800/14912
Tél : +32(0)2 212 30 00
Fax : +32(0)2 212 30 30
E-mail : centre@cntr.be
www.diversite.be
(formulaire 'plaintes' et 'contact')

CERAIC – Centre régional d'action interculturelle du Centre

Rue Dieudonné François 43
7100 Trivières
Tél : +32 (0)64 23 86 56
Fax : +32 (0)64 26 52 53
E-mail : ceraic@swing.be
www.ceraic.be
www.agenda-respect.be

CGSLB (ACVLB) – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique

Koning Albertlaan 93 (secrétariat)
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 222 57 51
Fax : +32 (0)9 221 04 74
E-mail : cgsלב@sgslb.be
www.cgsלב.be
www.aclvbdiversiteit.centerall.com

CIMB – Centre interculturel de Mons et du Borinage

Ancien Hôtel de ville
Grand Place, 4
7012 MONS
Tél : +32 (0)65 88 66 66
Fax : +32 (0)65 88 56 97
E-mail : cimb@skynet.be
www.agenda-respect.be

CRIBW – Centre régional d'intégration du Brabant wallon

Place Josse Goffin 1
1480 Tubize
Tél : +32 (0)2 366 05 51
Fax : +32 (0)2 366 05 51
www.cribw.be
www.agenda-respect.be

CRIC – Centre régional d'intégration de Charleroi

Rue Tumelaire 96
6000 Charleroi
Tél : +32 (0)71 20 98 60
E-mail : cric@brutele.be

CRIPEL – Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège

Direction – Formations interculturelles -
Accompagnateurs interculturels -
Accompagnement des initiatives locales
Rue de la régence 55
4000 Liège
Tél : +32 (0)4 220 01 20
Fax : +32 (0)4 220 01 19
E-mail : secretariat@cripel.be

CRVI – Centre régional de Verviers pour l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère

Rue de Hodimont 44
4800 Verviers
Tél : +32 (0)87 35 35 20
Fax : +32 (0)87 35 55 20
E-mail : crvi@perso.be
www.agenda-respect.be

CSC (ACV) – Confédération des Syndicats Chrétiens

Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 246 31 11
Fax : +32 (0)2 246 30 10
www.csc-en-ligne.be

F**Fevlado vzw – Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties**

Coupure Rechts, 314
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 224 46 76
Fax : +32 (0)9 329 0747
E-mail : info@fevlado.be
www.fevlado.be

FFSB asbl – Fédération Francophone des Sourds de Belgique

Rue Van Eyck 11A Boîte 4
1050 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 644 69 01
E-mail : infos@ffsb.be
www.ffsb.be

FGTB (ABVV) – Fédération Générale du Travail de Belgique

Rue Haute 26-28
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 549 05 49
Fax : +32 (0)2 514 16 91
www.fgtb.be
www.abvvdiversiteit.be

FOREM – Office Wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi

numéro vert gratuit
Tél : 0800/93 991
E-mail : backoffice@forem.be
www.leforem.be

G**GRIP – Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap vzw**

Rue Royale 136
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 214 27 60
Fax : +32 (0)2 214 27 65
E-mail : info@gripvzw.be
www.gripvzw.be

GSIW – Gent, Stad in Werking

Sint-Niklaasstraat 27/301
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 266 83 30
Fax : +32 (0)9 266 83 59
E-mail : gsiw@gent.be
www.gsiw.be

H**Helpdesk van het Jobcoach Netwerk**

Sint-Niklaasstraat 27/302
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 266 83 30
Fax : +32 (0)9 266 83 59
E-mail : jobcoachnetwerk@gent.be
www.jobcoaching.be

Holebifederatie

Kammerstraat, 22
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 223 69 29
www.holebifederatie.be

I**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**

Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 233 40 15 (NL)
+32 (0)2 233 49 47 (FR)
Fax : +32 (0)2 233 40 32
E-mail : egalite@meta.fgov.be

K**KVG vzw – Katholieke Vereniging voor gehandicapten**

Arthur Goemaerelei 66
2018 Anvers
Tél : +32 (0)3 216 29 90
Fax : +32 (0)3 248 14 42
E-mail : post@kvg.be
www.kvg.be

L**Ligue Braille asbl**

Rue d'Angleterre 57
1060 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 533 32 11
Fax : +32 (0)2 537 64 26
E-mail : info@braille.be
www.liguebraille.be

M**Minderhedenforum vzw**

Rue du Progrès 323/4
1030 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 245 88 30
Fax : +32 (0)2 245 58 32
E-mail : info@minderhedenforum.be
www.minderhedenforum.be

N**NVR – Vrouwenraad**

Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 229 38 19
Fax : +32 (0)2 229 38 66
E-mail : nvr@amazon.be
www.vrouwenraad.be

O**ORBEM – Office Régional Bruxellois de l'Emploi**

Guichet d'information discrimination à l'embauche
Boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 505 79 00
fdevriese@bgda.be
www.orbem.be

P**Pacte Territorial pour l'Emploi dans la région de Bruxelles Capitale**

Boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 505 14 39
Fax : +32 (0)2 511 30 52
E-mail : lschingtienne@orbem.be
www.pactbru.irisnet.be

Paradox p/a Antwerpen

Turnhoutsebaan 188 b
2140 Borgerhout
Tél : +32 (0)3 270 19 37
E-mail : Antwerpen_1012@randstad.be

S

Selor

Boulevard Bischoffsheim 15
1000 Bruxelles
Tél : 0800 505 54 (N)
0800 505 55 (F)
Fax : +32 (0)2 788 68 44
E-mail : info@selor.be
diploma@selor.be

Sensoa Gent

Meersstraat 138d
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 221 07 22
Fax : +32 (0)9 220 84 06

Sensoa – Vlaams service en expertise- centrum voor seksuele gezondheid en hiv

Sensoa Antwerpen
Kipdorpvest 48a
2000 Anvers
Tél : +32 (0)3 238 68 68
Fax : +32 (0)3 248 42 90

Sensoa, meldpunt Brussel

Rue Grétry 1
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 219 33 51
Fax : +32 (0)2 219 40 00
E-mail : info@sensoa.be
SIDA et MST au 078 15 15 15.
www.sensoa.be

SERR Limburg

Kunstlaan 18 – 6e verdieping
3500 Hasselt
Tél : +32 (0)11 30 02 30
Fax : +32 (0)11 30 02 31

SERR Midden-West-Vlaanderen

Streekhuis Roulers-Tielt
Peter Benoitstraat 13
8800 Roulers
Tél : +32 (0)51 27 55 50
Fax : +32 (0)51 27 55 51
E-mail : resoc.middenwvl@west-vlaanderen.be

SERR Oostende/Westhoek

Schoolplein 6 bus 1.4
8600 Dixmude
Tél : +32 (0)51 50 39 15
Fax : +32 (0)51 51 92 79
E-mail : coordinator@stcctoow.be

SERR Vlaams-Brabant

Provincieplein 1
3010 Louvain
Tél : +32 (0)2 255 92 39

SERR Zuid-West-Vlaanderen

Orangerie Broel
Dam 71 bus 22
8500 Courtrai
Tél : +32 (0)56 24 99 99
Fax : +32 (0) 56 24 99 90
E-mail : resoc.zuidwvl@west-vlaanderen.be

SPF ETCS – Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale Cellule Entreprise multiculturelle

Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tél : +32(0)2 233 43 85 (NL)
Tél : +32(0)2 233 42 67 (FR)
E-mail : Julie.geryl@meta.fgov.be
E-mail : Amina.nadi@meta.fgov.be
www.meta.fgov.be
> métaguide de a à z > discrimination

SPF P&O – Service Public Fédéral Personnel et Organisation

Cellule Diversité
Rue de la Loi 51
1040 Bruxelles
Tél : +32(0)2 790 51 35 (N)
Tél : +32(0)2 790 51 36 (F)
E-mail : diversite@p-o.be
info@p-o.be
www.p-o.be
www.pourladiversite.be

STC Aalst – Oudenaarde

STC – Subregionaal Tewerkstellingcomité
Keizersplein 42
9300 Alost
Tél : +32 (0)53 41 43 63
Fax : +32 (0)53 41 43 65
E-mail : fwauters.stc@pandora.be

STC Antwerpen

c/o NOA
Sint-Elisabethstraat 38A
2060 Anvers
Tél : +32 (0)3 270 18 09
E-mail : peter.vanderhallen@wav.kuleuven.ac.be

STC Gent

Vlaamse Kaai 10
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 235 76 76
Fax : +32 (0)9 235 76 70
E-mail : katrien.neyt@skynet.be

STC Mechelen

Hendrik Consciencestraat 5
2800 Malines
Tél : +32 (0)15 28 15 47
Fax : +32 (0)15 28 15 51
E-mail : gorikcools@stcmechelen.be

STC Sint-Niklaas – Dendermonde

Meulenbroekstraat 2
9220 Hamme
Tél : +32 (0)52 49 90 11
Fax : +32 (0)52 49 90 09
E-mail : stcsintniklaasdender@tiscali.be

STC Turnhout

Spoorwegstraat 7
2300 Turnhout
Tél : +32 (0)14 44 51 49
Fax : +32 (0)14 44 51 00
E-mail : wim.dekinderen@stcturnhout.be
www.stcturnhout.be

T

TRIVISI – Administratie Werkgelegenheid

Rue du Marquis 1
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 553 39 56
Fax : +32 (0)2 553 40 10
E-mail : trivisi@vlaanderen.be
www.trivisi.be

U

UNIZO – Unie van Zelfstandige Ondernemers Servicepunt KMO en diversiteit

Rue de Spa 8
1000 Bruxelles
E-mail : diversiteit@unizo.be
www.unizo.be/diversiteit

V

VDAB – Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Boulevard de l'Empereur 11
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 506 15 11
Fax : +32 (0)2 506 15 90
E-mail : info@vdab.be
www.vdab.be

VFG vzw – Vereniging voor Personen met een Handicap

Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 515 02 62
E-mail : info@vfg.be
www.vfg.be

Vlaams Ministerie voor werk en Sociale Economie Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

Rue du Marquis 1
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 553 43 33
E-mail : ead@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/werk

VLAFO – Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap

Avenue de l'Astronomie 30
1210 Bruxelles (Saint-Josse-ten-Node)
Tél : +32 (0)2 225 84 11
Fax : +32 (0)2 225 84 05
www.vlafo.be

VOKA – Vlaams netwerk van ondernemingen

Vlaams Economisch Verbond
Brouwersvliet 5 bus 4
2000 Anvers
Tél : +32 (0)3 202 44 00
Fax : +32 (0)3 233 76 60
E-mail : info@voka
www.voka.be

Services d'accueil 'racisme' & 'discrimination'

> Toutes formes de discrimination :

Alliège

En Hors-Château 7
4000 Liège
Tél : +32 (0)4 223 65 89
www.alliège.be

CGSLB – ACLVB

Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 558 51 50
www.cgslb.be

CSC – ACV

Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 508 87 11
www.csc-en-ligne.be

Fédération des Associations Gayes et Lesbiennes (FAGL)

Rue Marché au Charbon 42
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)494 25 38 25
www.fagl.be

FGTB – ABVV

Rue Haute 42
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 552 03 45
www.fgtb.be

Guichet discrimination à l'embauche ORBEM

Boulevard Anspach 65 (1er étage)
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 505 79 00
www.orbem.be

Holebifederatie

Kammerstraat 22
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 223 69 29
www.holebifederatie.be

Meldpunt discriminatie Gent*

Onderstraat 22
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 268 21 68
+32 (0)9 268 21 69

Meldpunt Samenleven*

August Van Landeghemstraat 95
2830 Willebroek

Service d'accueil Bruxelles – Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 212 30 00
numéro vert gratuit 0800/14 912
www.diversite.be

Tels Quels

Rue Marché au Charbon 81
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 512 45 87
www.telsquels.be

Wel Jong Niet Hetero
Kammerstraat 22
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 269 28 17
www.weljongniethetero.be

Westkans*
Kerkhofstraat 1
8200 Bruges
Tél : +32 (0)50 40 73 73
www.westkans.be

> **État de santé actuel ou futur:**

Sensoa
Kipdorpvest 48a
2000 Anvers
Tél : +32 (0)2 238 68 68
www.sensoa.be

> **Handicap :**

ACIH-AAM asbl (Mouvement social de personnes malades, valides et handicapées)
Chaussée de Haecht 579
1031 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 246 42 21
E-mail : acih@mc.be
www.acih-aam.be

ASPH asbl – Association Socialiste de la Personne Handicapée
Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 515 06 65
E-mail : asph@mutsoc.be
www.mutsoc.be/asph

AWIPH – Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
Rue de la Rivelaïne 21
6061 Charleroi
Tél : +32 (0)71 20 57 11
Fax : +32 (0)71 20 51 02
E-mail : secgen@awiph.be
www.awiph.be

BNCTO – Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding
Rue Philippe de Champagne 14
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 289 05 00
Fax : +32 (0)2 289 05 01
www.bncto.be

CBAI – Centre bruxellois d'action interculturelle
Avenue de Stalingrad 24
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 289 70 50
Fax : +32 (0)2 512 17 96
E-mail : cbaï@skynet.be
www.cbaï.be
www.agenda-respect.be

Centre d'action interculturelle de la Province de Namur
Rue Dr. Haibe 2
5002 St-Servais
Tél : +32 (0)81 71 35 13
Fax : +32 (0)81 73 04 41
E-mail : info@cainamur.be
www.agenda-respect.be

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
Rue Royale 138
1000 Bruxelles
numéro vert gratuit (plaintes)
0800/14912
Tél : +32(0)2 212 30 00
Fax : +32(0)2 212 30 30
E-mail : centre@cntr.be
www.diversite.be
(formulaire 'plaintes' et 'contact')

CERAIC – Centre régional d'action interculturelle du Centre
Rue Dieudonné François 43
7100 Trivières
Tél : +32 (0)64 23 86 56
Fax : +32 (0)64 26 52 53
E-mail : ceraic@swing.be
www.ceraic.be
www.agenda-respect.be

CGSLB (ACVLB) – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
Koning Albertlaan 93 (secrétariat)
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 222 57 51
Fax : +32 (0)9 221 04 74
E-mail : cgsלב@sgslb.be
www.cgsלב.be
www.aclvbdiversiteit.centerall.com

CIMB – Centre interculturel de Mons et du Borinage
Ancien Hôtel de ville
Grand Place, 4
7012 MONS
Tél : +32 (0)65 88 66 66
Fax : +32 (0)65 88 56 97
E-mail : cimb@skynet.be
www.agenda-respect.be

CRIBW – Centre régional d'intégration du Brabant wallon
Place Josse Goffin 1
1480 Tubize
Tél : +32 (0)2 366 05 51
Fax : +32 (0)2 366 05 51
www.cribw.be
www.agenda-respect.be

CRIC – Centre régional d'intégration de Charleroi
Rue Tumelaire 96
6000 Charleroi
Tél : +32 (0)71 20 98 60
E-mail : cric@brutele.be

CRIPEL – Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège
Direction - Formations interculturelles - Accompagnateurs interculturels - Accompagnement des initiatives locales
Rue de la régence 55
4000 Liège
Tél : +32 (0)4 220 01 20
Fax : +32 (0)4 220 01 19
E-mail : secretariat@cripel.be

CRVI – Centre régional de Verviers pour l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère
Rue de Hodimont 44
4800 Verviers
Tél : +32 (0)87 35 35 20
Fax : +32 (0)87 35 55 20
E-mail : crvi@perso.be
www.agenda-respect.be

CSC (ACV) – Confédération des Syndicats Chrétiens

Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 246 31 11
Fax : +32 (0)2 246 30 10
www.csc-en-ligne.be

Fevlado vzw – Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties

Coupure Rechts, 314
9000 Gand
Tél : +32 (0)9 224 46 76
Fax : +32 (0)9 329 0747
E-mail : info@fevlado.be
www.fevlado.be

FFSB asbl – Fédération Francophone des Sourds de Belgique

Rue Van Eyck 11A Boîte 4
1050 Bruxelles
Tel : +32 (0)2 644 69 01
E-mail : infos@ffsb.be
www.ffsb.be

HANDIPLUS – Jardins de Foutenay

Rue des Champs 67
1040 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 646 34 76
www.handiplus.com

KVG vzw – Katholieke Vereniging voor gehandicapten

Arthur Goemaerelei 66
2018 Anvers
Tél : +32 (0)3 216 29 90
Fax : +32 (0)3 248 14 42
E-mail : post@kvg.be
www.kvg.be

Ligue Braille asbl

Rue d'Angleterre 57
1060 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 533 32 11
www.liguebraille.be

Œuvre National des Aveugles (ONA)

Avenue Dailly 90-92
1030 Bruxelles
Tél : +321 (0)2 241 65 68
www.ona.be

VFG vzw – Vereniging voor Personen met een Handicap

Rue Saint-Jean 32-38
1000 Bruxelles
Tél : +32 (0)2 515 02 62
E-mail : info@vfg.be
www.vfg.be

* Ces services d'accueil sont à chaque fois un accord de collaboration entre le Centre pour l'égalité des chances, des centres d'intégration régionaux et des organismes partenaires locaux

** Les services d'accueil francophones (Services locaux) sont toujours une collaboration entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les centres d'intégration régionaux (CRIC, CeRAIC, CRIPEL, CIMB, CAI, CRVI, CRIBW)

