

LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Jacquemin Valérie

La Cellule lutte contre les discriminations (CLCD) du CEPAG reçoit de nombreuses offres d'emploi discriminatoires de la part des affiliés FGTB.

Nous vous faisons part de deux d'entre elles. Elles nous permettent d'aborder la notion de « discrimination » et les dispositions légales qui s'y appliquent dans le domaine de l'emploi, et plus particulièrement de l'embauche ainsi que les actions pouvant être menées au niveau syndical pour les combattre.

Première offre d'emploi.

Christian a 52 ans et cherche un emploi. Une annonce de chauffeur/euse-livreur/euse correspond à ses compétences mais elle exige du/de la candidat(e) qu'il/elle soit « jeune ».

Deuxième offre d'emploi.

Marta est d'origine colombienne. Elle s'intéresse à une offre d'emploi pour un(e) employé(e) administratif/ve trilingue (français, anglais, espagnol) « dont la langue maternelle est le français ». Marta est trilingue mais de langue maternelle espagnole.

Ces offres d'emploi sont-elles juridiquement discriminatoires ?

Nous allons ici répondre à 3 questions :

- 1. Qu'est-ce qu'une discrimination au sens juridique du terme ?**
- 2. Les offres d'emploi données à titre d'exemples sont-elles discriminatoires ?**
- 3. Que faire face à ce type de cas ?**

1. Qu'est-ce qu'une discrimination au sens juridique du terme ?

Définition.

Au sens juridique du terme, on peut définir le fait de « discriminer une personne » comme le fait de la traiter moins favorablement qu'une autre personne qui est dans une situation comparable et ce, sur base d'un des critères protégés par les textes légaux et sans que cela ne puisse légalement être justifié.

Exemple.

Des femmes et des hommes postulent à un emploi de carreleur/euse mais l'employeur ne reçoit que les hommes et exclut d'office les CV féminins car, selon lui, « une femme ne peut pas être carreleuse ». Il établit une distinction entre les hommes et les femmes qui ne peut être juridiquement justifiée. Il s'agit donc d'une discrimination.

En bref :

Si une offre d'emploi exclut d'office certains candidats ;

OU

si un candidat avait les mêmes compétences et aptitudes requises que d'autres et a été évincé ;

et ce, sur base d'un des critères protégés (voir ci-dessous), il existe sans doute une discrimination.

Il faut s'interroger sur la justification apportée par l'employeur et/ou les canaux de recrutement.

Textes légaux¹.

Au niveau fédéral, trois lois réglementent la matière des discriminations :

- la **loi « générale anti-discrimination »** fonde la discrimination sur des critères généraux ;
- la **loi « genre »** fonde la discrimination sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la **loi « racisme »** concerne le racisme et la xénophobie (aussi appelée « loi Moureau »).

Les différentes entités fédérées (Régions et Communautés) ont également adopté des textes normatifs dans le cadre de leurs compétences. Les textes que nous utiliserons le plus souvent étant le **Décret de la Communauté française** et le **Décret de la Région wallonne**. Ce dernier pourrait, par exemple, être invoqué si un organisme public comme le Forem, qui diffuse des offres d'emploi, ne respectait pas les principes de non discrimination dans les annonces qu'il publie.

¹ Pour les références exactes à tous les textes cités dans ce paragraphe, voir le « Mémo juridique », p. 12.

Ces lois et les décrets cités prévoient, de manière générale, les mêmes types d'actes pouvant être considérés comme discriminatoires, sur base des mêmes critères et avec le même type d'actions et de protections (comme on le verra ci-dessous). Il est donc uniquement utile de retenir les principes de base ici énoncés et de se référer à un spécialiste en matière de discrimination pour savoir quel texte invoquer en particulier. La Cellule lutte contre les discriminations du CEPAG est là pour vous y aider !

D'autres législations plus spécifiques existent encore en matière de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Notamment les lois relatives au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ou des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

Plusieurs conventions collectives de travail, rendues obligatoires par arrêté royal visent également la lutte contre les discriminations. Il s'agit principalement pour les cas qui nous concernent de :

- la **CCT n° 38** qui vise l'embauche et la sélection des travailleurs (mais qui renvoie expressément, pour l'aspect discrimination, à la CCT n°95), à laquelle est annexé *un code de conduite pour le recrutement et la sélection* ;
- la **CCT n° 95** qui prévoit l'égalité de traitement durant toute la relation de travail, y compris pour les conditions d'accès à l'emploi.

En bref :

En bref, pour les cas de discrimination à l'embauche, il faudra donc invoquer une des lois ou un des décrets et les CCT n° 38 et 95.

Les types de discriminations et les critères sur base desquels elles peuvent être réprimées.

Les textes retiennent comme actes susceptibles d'être reconnus comme une discrimination :

- La discrimination directe : comme l'exemple ci-dessus du refus d'engager d'office une femme comme carreleuse.
- La discrimination indirecte (distinction faite sur base d'un critère apparemment neutre mais qui crée, dans les faits, une discrimination si elle ne peut être justifiée au sens juridique du terme) : par exemple, une offre d'emploi fait référence à un grand nombre d'années d'expérience pour exclure les jeunes d'un poste à pourvoir ;
- L'injonction de discriminer : par exemple, les entreprises qui enjoignent les agences d'intérim d'engager des candidats sur base de critères discriminatoires.
- Le harcèlement : par exemple, si un contremaître harcèle un ouvrier parce qu'il est homosexuel en ne lui faisant effectuer que les tâches les plus ingrates, en l'injuriant, le dénigrant, etc.
- Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de personnes souffrant d'un handicap : par exemple, si un employeur refuse d'aménager un poste de travail pour un travailleur accidenté souffrant d'un handicap (sans que cela ne se justifie sur base de la loi).

Les critères sur base desquels les discriminations peuvent être réprimées.

Les différents textes légaux interdisent toute discrimination qui aurait lieu sur base d'un des critères protégés.

En bref, il s'agit de :

- la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle et le sexe (y étant assimilés la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe) ;
- l'état civil ;
- la naissance ;
- la fortune ;
- la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale² ;
- la langue ;
- l'état de santé actuel ou futur, un handicap et une caractéristique physique ou génétique ;
- l'origine sociale.

Attention un principe général de non-discrimination peut toujours être invoqué, de manière globale, sans s'appuyer strictement sur les textes précités, même si la discrimination ne repose pas sur un de ces critères. En effet, la Constitution contient les principes généraux de non-discrimination et d'égalité sur lesquels on peut s'appuyer même si juridiquement les actions et protections au niveau juridique seront moins facilement défendables.

Justifications possibles³.

De manière générale, on peut dire qu'il n'y aura pas de discrimination s'il existe une justification objective et raisonnable. De manière particulière, pour chaque type de critères protégés, il existe un système de justification différent, selon que la distinction est directe ou indirecte et qu'on se trouve dans le domaine des relations de travail ou pas. Ce système est assez complexe, il est nécessaire, dans chaque cas, de demander quelle justification invoque la personne soupçonnée de discriminations pour vérifier si celle-ci est juridiquement acceptable et de demander confirmation à un professionnel. Nous ne pouvons pas tout

² La Cour constitutionnelle a imposé au législateur d'intégrer ce critère à la liste dans la loi (ce qui a été fait) et dans le décret de la Région wallonne (ce qui doit encore se faire même si le décret doit déjà être lu comme contenant ce critère). Ce critère de « conviction syndicale » englobe les notions d'appartenance et d'affiliation à une organisation syndicale ainsi que l'activité syndicale.

³ Ajoutons à cela deux types de « justifications » particulières :

1° : Les « actions positives », encore communément appelées « discriminations positives » ne constituent pas, en soi, des discriminations. Elles consistent en « des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ». Elles ne peuvent être mises en place que sur base de conditions strictes et des arrêtés d'exécution doivent baliser les hypothèses et les conditions de mise en œuvre de ces actions positives.

2° Les « clauses de sauvegarde », inscrites dans chaque texte légal, signifient que des distinctions établies dans une loi seront acceptées (« sauvegardées ») car justifiées. Toutefois, tout législateur reste tenu de respecter les articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que toutes les dispositions de droit international applicables en Belgique qui garantissent l'égalité de traitement et la non-discrimination.

examiner dans cette brochure. Précisons néanmoins deux justifications importantes et spécifiques à la sphère de l'emploi.

Les distinctions directes sur base de l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou d'un handicap, sont, en principe, interdites sauf si elles sont justifiées par des « exigences professionnelles essentielles et déterminantes ». L'employeur ne peut, pour cela, se baser que sur la nature spécifique de la profession ou du contexte dans lequel elle est exercée.

Par exemple, si une offre d'emploi demande expressément un candidat « jeune » ou entre « 25 et 35 ans » :

- il s'agira d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante si l'offre concerne un rôle de « jeunes » dans une publicité ;
- cette exigence ne sera pas légalement acceptable, si l'employeur souhaite que son entreprise soit dynamique et n'engage plus, pour cette raison, que des jeunes.

Une distinction sur base de l'âge pourrait encore être justifiée par « des objectifs légitimes de politique de l'emploi (ou) du marché du travail ». Par exemple, si les conditions du contrat visent un âge maximal correspondant à des aides publiques visant l'emploi des jeunes travailleurs. Dans ce cas, les annonces contiennent généralement une référence explicite à l'âge maximal des candidats devant rentrer dans les conditions exigées pour ces mesures.

2. Les offres d'emploi données à titre d'exemples sont-elles discriminatoires ?

Première offre d'emploi.

Christian a 52 ans et cherche un emploi. Une annonce de chauffeur/euse-livreur/euse correspond à ses compétences mais elle exige du/de la candidat(e) qu'il/elle soit « jeune ».

En indiquant la caractéristique « jeune » dans l'offre d'emploi, l'entreprise établit une distinction fondée sur l'âge. Si elle ne peut apporter une justification juridiquement acceptable, cette distinction constitue une discrimination directe. Elle exclut les personnes plus âgées.

En référence à ce qui vient d'être expliqué, les justifications devront uniquement viser une « exigence professionnelle essentielle et déterminante ». Or, la fonction de chauffeur-livreur ne demande pas, a priori, de condition particulière concernant l'âge du candidat. Il reste donc à vérifier si le contexte dans lequel cette activité est exercée exige réellement ce type de condition mais cela semble peu probable.

La justification pourrait encore viser une aide publique particulière à l'emploi des jeunes. Toutefois, dans ce cas, les annonces contiennent généralement une référence explicite à l'âge maximal des candidats devant rentrer dans les conditions exigées pour ces mesures. Ce n'est pas le cas ici.

Deuxième offre d'emploi.

Marta est d'origine colombienne. Elle s'intéresse à une offre d'emploi pour un(e) employé(e) administratif/ve trilingue (français, anglais, espagnol) « dont la langue maternelle est le français ». Marta est trilingue mais de langue maternelle espagnole.

Elle exige du candidat la langue maternelle française. Elle vise une discrimination indirecte. Elle exclurait les personnes d'origine ou de nationalité étrangère dont la langue maternelle n'est pas le français mais qui maîtrisent peut-être parfaitement cette langue, si aucune justification juridiquement acceptable n'est avancée⁴.

Pour ne pas être discriminatoire, l'employeur devrait invoquer une justification « objective et raisonnable »⁵. Le critère de la langue maternelle qui semble neutre devra avoir un but légitime, être approprié et nécessaire. Par exemple, des écoles de langues pourraient peut-être justifier leur choix orientés vers des professeurs enseignant uniquement leur langue maternelle pour diverses raisons (d'accent, de débit de voix, de nuances, etc.). Par contre pour un employé administratif, ce sera difficilement justifiable.

⁴ Elle pourrait également constituer une discrimination directe sur base de l'origine si l'intention de l'auteur est d'écartier volontairement certains candidats pour des motifs étrangers à leur qualification mais qui sont uniquement liés à leur origine. Elle pourrait encore constituer une discrimination directe sur base de la langue. Nous nous attachons ici uniquement à la discrimination indirecte ici évoquée pour illustrer cette notion et les conséquences juridiques qui y sont attachées.

⁵ Cela vaut pour autant que l'employeur n'affirme pas expressément sa volonté d'exclure certaines personnes d'origine ou de nationalité étrangère.

3. *Que faire face à ce type de cas ?*

1) Intervention de la délégation.

Une délégation syndicale peut s'attacher à contrôler l'embauche des travailleurs au sein de son entreprise. Elle doit pour cela travailler en deux temps.

Dans un premier temps, elle récolte des informations sur les procédures d'embauche dans l'entreprise (par le biais du CE notamment qui, juridiquement, « recueille informations et avis sur les critères généraux d'embauche »). Elle peut aussi mettre en place un travail de récoltes d'informations auprès des nouveaux travailleurs engagés. Par exemple, en les interrogeant systématiquement sur la manière dont ils ont été embauchés lors de leur accueil.

Une fois le terrain mieux connu et dans un deuxième temps, il est possible d'agir sur les pratiques discriminatoires mises en place dans l'entreprise.

Pour ce qui concerne les offres d'emploi ci-dessus exposées, la délégation qui en a pris connaissance peut exiger que les critères discriminatoires soient retirés car ils contreviennent aux dispositions légales (loi de 2007, CCT n°38 et n°95).

Elle peut encore aller plus loin en examinant tous les stades de l'embauche (offres d'emploi mais aussi, formulaires de candidature, entretiens d'embauche, sélection en tant que telle, pratiques des agences intérim quand il y est fait appel, etc.). Elle peut travailler à les rendre non discriminatoires et utiliser des outils, tel *que le Code de conduite pour le recrutement et la sélection* annexé à la CCT n°38, pour engager la société à plus long terme et pérenniser des bonnes pratiques. Cela pourra se faire par le biais du règlement de travail, d'une CCT d'entreprise, etc.

Pour mener ce travail à bien, la CLCD est au service des délégations. Elle peut leur offrir le soutien adéquat en termes d'actions concrètes ou de soutien juridique particulier.

En bref : comment réagir concrètement face à une discrimination à l'embauche ?

- Vous vérifiez qu'il s'agit bien d'une discrimination (voir définition au point 1, p. 1) en vous appuyant sur un des critères énoncés par les textes juridiques ;
- Vous regardez si aucune justification légalement acceptable n'est présentée par votre employeur. Dans un premier temps, vous pouvez, par exemple, en CE, l'interroger à ce sujet pour connaître sa réaction et son éventuelle justification⁶.
- Si elle n'est pas justifiée, vous dénoncez cette discrimination en utilisant, pour augmenter votre rapport de force, les textes légaux : CCT n°95 et CCT n°38 et/ou lois et décrets anti-discrimination.
- Vous appuyez votre demande de changement sur ces textes, leur risque de sanctions et d'éventuelles actions en justice.
- Vous proposez des alternatives non discriminatoires (une offre d'emploi qui ne contient pas ces critères de discriminations, par exemple).

2) Intervention de la CLCD pour les cas individuels.

⁶ Vous pouvez, pour cela, demander confirmation à la CLCD ou à un juriste (centrale professionnelle, ODS, ...) parce que, pour chaque type de critères protégés, il existe un système de justification différent.

Vous êtes victime d'une discrimination à l'embauche dans une entreprise. Comment réagir ?

1. Vous avertissez votre organisation syndicale ; elle prend contact avec la CLCD ;
ou
vous prenez contact directement avec la CLCD.
2. La CLCD vous conseille et vous informe des différentes actions possibles (rappel à l'employeur de ses obligations, conciliation à l'amiable ou procédure judiciaire).

Que fait exactement la CLCD ?

1. Elle informe le permanent du secteur ;
2. Elle peut prendre contact directement avec l'employeur :
 1. Elle l'interpelle sur sa position et l'éventuelle justification de son comportement discriminatoire.
 2. En l'absence d'explication juridiquement acceptable, elle rappelle à l'employeur ses obligations légales en la matière et les conséquences de leur non-respect ;
3. Elle peut ensuite entamer des procédures plus formelles de conciliation, voire des procédures en justice si nécessaire⁷, à condition que :
 - o le travailleur discriminé le souhaite ;
 - o un dossier solide ait été constitué.

Que faire avec le CECLR et l'IEFH ?

Si l'affilié le souhaite, la CLCD peut aussi coopérer avec le *Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme* et l'*Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes* (compétent uniquement pour l'égalité hommes/femmes). Une action conjointe de la CLCD et de ces différents organismes, selon leur compétence propre, est un moyen de pression supplémentaire vis-à-vis de l'employeur. Une telle démarche affirme notre détermination à faire respecter les lois anti-discrimination.

Comment travailler avec la délégation syndicale ?

La CLCD contacte la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une, pour la prévenir des abus commis par sa direction.

Un travail de lutte contre les discriminations, en commun avec la délégation et à plus grande échelle, peut alors être entamé (comme celui présenté au point 3.1, p. 7).

⁷ Nous n'abordons pas ici tous les aspects procéduraux particuliers des lois anti-discriminations. On peut dire que ces lois ont été rédigées en faveur des victimes de discrimination. Certains mécanismes de protection des travailleurs et des témoins, des mécanismes facilitant la charge de la preuve et un système particulier de dommages et intérêts existent mais ne font pas l'objet du présent article.

En bref : conseils pratiques.

Tu as postulé à une offre d'emploi. Tu as reçu une réponse négative et tu te sens discriminé ! Que dois-tu faire ?

- Conserve bien la réponse obtenue de l'employeur (email, sms ou courrier postal).
- Conserve en général tous les éléments qui peuvent prouver la discrimination.
- Recueille un maximum d'informations pour faire valoir ton point de vue.

Attention

Les législations anti-discrimination prévoient un « partage » de la preuve en cas d'actions en justice. Tu dois apporter des preuves de faits discriminants importants et les étayer. L'employeur devra alors prouver qu'il n'y a pas de discrimination. C'est plutôt positif pour la victime.

Rappel

Ta candidature n'a pas été retenue alors que tu réponds aux exigences de la fonction ?

L'employeur est juridiquement tenu de t'informer dans la mesure où tu réponds aux exigences de la fonction mentionnée dans l'offre d'emploi. Et ce, dans un délai raisonnable et par écrit. Tu peux également exiger le motif de ce refus si tu es soumis au contrôle en matière de chômage (voir la CCT n°38).

3) Intervention de la CLCD plus globalement.

Pour faire changer les mentalités et pratiques discriminatoires d'entreprises, nous effectuons encore plus largement des analyses de pratiques et d'outils susceptibles de discriminer. Il s'agit, par exemple, d'offres d'emploi, de formulaires de candidatures standards, que nous trouvons dans des journaux, sur des affiches, aux vitrines d'agences intérim, sur internet, etc.

Après avoir vérifié le caractère discriminatoire au niveau juridique, nous procédons dans un premier temps, pour chaque dossier, comme sur base d'une plainte individuelle en interpellant l'employeur (voir le point 3.2., p. 8).

Nous travaillons ensuite, de manière plus globale, à l'élaboration d'outils standards, comme par exemple, un formulaire de candidature standard non discriminatoire et respectueux de la législation relative à la protection de la vie privée, etc.

Nous essayons ainsi de diffuser ce type de pratiques au sein des entreprises grâce aux délégations que nous rencontrons et plus largement lors de colloques ou campagnes d'information.

Nous relayons aussi ces bonnes pratiques auprès d'autres instances, qu'elles soient internes à la FGTB ou externes, comme le CECLR, l'IEFH ou la CPVP (Commission pour la protection de la vie privée) ou au CNT (Conseil national du travail) mais aussi des fédérations d'entreprises comme FEDERGON pour le secteur de l'intérim vis-à-vis duquel nous souhaitons faire pression pour que ce type de pratiques non-discriminatoires soient plus largement répandues et rendues obligatoires.

Nous essayons aussi de faire remonter des problématiques plus institutionnelles, dont nous rencontrons les effets sur le terrain, à ces différentes instances internes ou externes à la FGTB. Cela concerne, par exemple, des aides à l'emploi qui entraînent plus de

discriminations pour certains publics qu'elles ne rétablissent l'égalité de traitement des publics visés par ces aides. Il s'agit encore de l'application, l'élaboration ou l'amélioration de certaines CCT, par le biais de discussion au CNT (comme par exemple, une meilleure application du Code de conduite annexé à la CCT n° 38 et la mise en place d'un code de conduite annexé à la CCT n°95).

Conclusion

Les discriminations sont encore bien présentes dans le monde du travail. Le CECLR le cite, dans ses statistiques, comme étant le secteur dans lequel il reçoit le plus de signalements de discriminations en 2008.

De nombreux textes normatifs, issus de textes internationaux et européens, interdisent les comportements discriminatoires. Ils sont nombreux dans le domaine de l'emploi. Pourtant, ils ne font pas diminuer les discriminations dans ce secteur.

S'ils ne sont pas suffisants pour enrayer ce type de phénomène, ils peuvent servir de base légale pour des actions juridiques et d'argumentaire ou d'appui au rapport de force pour des délégations syndicales face à leurs employeurs.

Plus l'information sur cette thématique sera largement diffusée, plus ces actions connaîtront des issues favorables pour les victimes. Il ne faut donc pas les négliger. N'hésitez donc pas à nous contacter, la « Cellule lutte contre les discriminations » (CLCD) du CEPAG, pour nous faire part des offres d'emploi ou situations qui vous sembleraient discriminatoires.

Il est toutefois nécessaire que les pouvoirs publics s'emparent davantage de cette problématique et travaillent pour que ces textes légaux soient mieux appliqués afin de freiner ce phénomène.

Mémo juridique :

Principaux textes juridiques belges en matière de discrimination et spécifiquement dans le domaine de l'emploi.

- Article 10 et 11 de la Constitution belge.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Loi dite « Moureau » du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 10 mai 2007.
- Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 19 décembre 2008.
- Décret de la Communauté germanophone du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail, *M.B.*, 13 août 2004.
- Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 13 janvier 2009.
- Ordonnances bruxelloises du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008 ; du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, *M.B.*, 16 septembre 2008 et du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise, *M.B.*, 19 septembre 2008.
- Décret de la Communauté flamande du 10 juillet 2008, *M.B.*, 23 septembre 2008.
- Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, *M.B.*, 13 mars 2002.
- Loi du 5 juin 2002 sur le principe de non discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, *M.B.*, 26 juin 2002.
- Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins.
- Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.
- Convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Organismes cités et compétents dans la lutte contre les discriminations.

- CLCD : Cellule lutte contre les discriminations du CEPAG (Centre d'éducation populaire André Genot), proche de la FGTB Wallonne, <http://www.cepag.be>.
- CECLR : Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, <http://www.diversite.be>.
- IEFH : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, <http://igvm-iefh.belgium.be>.