

Une campagne de sensibilisation et
de promotion à la diversité en entreprise,
à l'égalité des chances et à la lutte
contre les discriminations.



Diversité

Un plus pour

l'entreprise

Présentation de la plate-forme et de sa démarche

En 2011, une plate-forme a été créée, voulant rassembler des opérateurs locaux en lien avec l'emploi et s'intéressant aux questions de diversité et de discrimination.

Une initiative positive, dynamique et favorisant l'ouverture d'esprit.

La plate-forme «Diversité, un plus pour l'entreprise» œuvre pour la promotion de la diversité au sein de l'entreprise, pour défendre l'égalité des chances de tous les citoyens, mais agit aussi pour lutter contre les discriminations.

Les partenaires se sont investis et travaillent de manière transversale pour que toutes les situations critiques liées à l'emploi puissent être évoquées, débattues et combattues si nécessaire.

C'est pourquoi, que l'on soit homme ou femme, jeune ou vieux, Belge ou étranger, handicapé, qualifié ou faiblement scolarisé, travailleur ou «travailleur sans emploi»,... les actions développées par la plate-forme visent à tenir compte de toute cette diversité de situations.

«Favoriser la diversité, c'est avant tout faire en sorte que tout le monde soit traité sur un pied d'égalité, quelles que soient les différences !»¹

Sont présents à cette plate-forme coordonnée par le Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre : la Mission Régionale pour l'emploi du Centre, le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation, le Forem (service Egalité-Diversité), l'asbl CEPRé- FGTB, la CSC, l'UCM.

¹ www.diversite.irisnet.be



La promotion de la diversité à l'emploi auprès d'employeurs

Il faut se rendre à l'évidence : la société est diverse. Pour que nous œuvrions à ce qu'elle devienne interculturelle, il faut promouvoir les espaces de vie qui favorisent la rencontre pour une meilleure intégration de tous, dans tous les domaines et plus particulièrement pour l'accès à l'emploi.

Un tas d'actions qui, loin d'être contraignantes, permettent de découvrir de nouveaux talents, de renforcer les valeurs de l'entreprise, d'accroître la créativité, l'innovation, la performance des équipes, etc. De plus en plus d'entreprises, tant publiques que privées, mettent en place des pratiques de ressources humaines qui tendent à refléter au mieux la diversité de la société. Cela se reflète aussi par des procédures de sélection et de recrutement transparentes pour lutter contre les préjugés et prévenir les discriminations.

Des interviews ont été collectées auprès d'employeurs et de travailleurs d'une même société. Ces enregistrements, rassemblés dans un DVD, démontrent l'intérêt pour une entreprise de s'ouvrir à la diversité, notamment sur les thématiques du genre, du handicap, de l'âge et des origines diverses. Chaque entreprise mise en valeur a pris des initiatives et des dispositions liées à ses objectifs et à ses propres moyens d'actions.

Les témoignages ont été sélectionnés de telle manière à être représentatifs de secteurs et de réalités divers, quelle que soit la nature de l'activité ;

- un secteur privé et associatif œuvrant dans le secteur de l'intégration des personnes étrangères et employant une personne bénéficiant de l'AWIPH,
- une entreprise publique de transports en commun qui ouvre de plus en plus ses portes au personnel féminin pour des postes à responsabilité et de conductrice,
- une travailleuse gravit plusieurs échelons professionnels au sein d'une fiduciaire dirigée par la présidente d'un réseau féminin entrepreneurial Diane ¹,
- un jeune conducteur de chantier, engagé dans une entreprise de matériaux de construction et qui se veut confiant dans l'avenir,
- une entreprise à finalité sociale ayant engagé une aide-ménagère pour son expérience de vie et sa maturité.

¹ Réseau Diane, l'entrepreneuriat au féminin, www.reseaudiane.com

Actions visant à informer sur la législation qui lutte contre la discrimination ¹

La discrimination est prohibée dans le cadre des relations de travail au sens large, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La loi s'applique à toutes les étapes d'un parcours professionnel, depuis les critères de sélection et de recrutement jusqu'aux conditions de rémunération, de promotion, de licenciement.

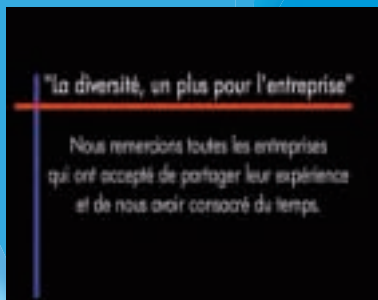
Par discrimination, on entend toute différence de traitement fondée sur l'âge, sur l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les croyances ou l'idéologie, les convictions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou à venir, un handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques ainsi que l'origine sociale (loi générale tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) sur le sexe (loi tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes) sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique (loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie).

La discrimination peut être directe ou indirecte. L'injonction de discriminer est également considérée comme une discrimination.

Dans certains cas, en matière d'emploi, l'employeur pourra justifier une différence de traitement notamment si elle constitue une exigence professionnelle déterminante justifiée de manière objective et raisonnable en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice.

La plate-forme «Diversité, un plus pour l'entreprise» réunit des acteurs de l'insertion socio-professionnelle et le public en formation professionnelle pour informer et débattre sur ces questions.

¹www.emploi.belgique.be



Extraits de témoignages récoltés lors d'interviews auprès d'employeurs et d'employés sur les avantages de la diversité en entreprise

La diversité en entreprise...

Favorise le bien-être du personnel,
contribue à réduire l'absentéisme.

Se veut le reflet
de la diversité au sein de
la société en général.

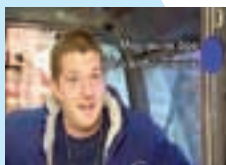


A un impact
positif sur
l'ambiance
du travail.



Incite à la découverte
de l'autre, ou au respect
de l'autre et à plus
de tolérance.

Met un frein aux stéréotypes
généralement véhiculés.



Encourage l'émancipation.

Critères protégés

Un choix a été opéré par les partenaires de la plate-forme, pour mettre l'accent sur une partie des critères protégés et spécifiquement dans le domaine du travail. La nécessité d'orienter la diversité vers des emplois de qualité est un axe primordial.

L'égalité hommes-femmes¹

La Belgique dispose d'une importante législation anti-discrimination et de promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine du travail. Malgré cette égalité de droit, les femmes continuent à faire les frais d'inégalités de fait et de discriminations indirectes qui restreignent leurs possibilités en matière d'accès à l'emploi, de carrière et de conditions de travail. Malgré tous les instruments juridiques, des différences de salaire persistent entre les femmes et les hommes. En moyenne, l'écart salarial entre femmes et hommes est de 15%. Cet écart n'a diminué que très légèrement ces dernières années.

L'origine²

Les personnes étrangères et d'origine étrangère restent particulièrement vulnérables sur le marché du travail. Ces dernières années, bon nombre d'études ont été menées afin de mieux appréhender la dimension et la nature du problème. Ces études ont établi objectivement la présence d'une forme manifeste de discrimination ethnique sur le marché du travail.

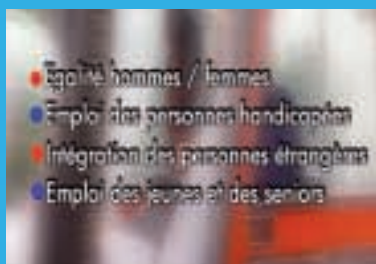
Le travail c'est l'affaire de toutes les générations³

La diversité au travail, que l'on soit jeune ou senior, est une richesse qui permet notamment d'augmenter l'échange des savoirs, de compenser les faiblesses des uns par les forces des autres, et d'éliminer les stéréotypes qui circulent sur certains groupes de travailleurs.

¹ Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, igvm-iefh.belgium.be

² Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, www.diversite.be

³ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be



Valide ou non valide¹

On ne réduit pas les personnes handicapées aux personnes affectées d'une déficience au plan moteur ou sensoriel, mais on prend en compte également toute personne affectée d'une maladie ou d'une infirmité gênant ou pouvant gêner les activités habituelles et donc pouvant modifier les capacités professionnelles.

Les aménagements raisonnables sont des mesures concrètes prises par l'employeur pour permettre à un travailleur handicapé de participer à une activité dans la sphère professionnelle de façon égale. Ces aménagements compensent l'influence négative d'un milieu de travail inadapté pour une personne handicapée.

Malgré les aides financières pour aménager les espaces et le matériel, le pourcentage de personnes engagées reste très faible.

Le critère social²

Certains groupes sociaux ne bénéficient pas objectivement des mêmes chances que d'autres, malgré l'égalité de droit dont ils jouissent en principe. Dès le départ, certains groupes, par leur type d'habitation ou la localisation, par la taille de la famille, le faible niveau de scolarisation du milieu,... sont marqués dès la naissance. Sortir de cet engrenage et de ce déterminisme nécessite une multitude de facteurs «chance» et de ressources individuelles.

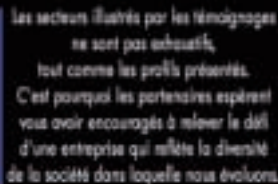
Les personnes ayant un bagage scolaire minimal se trouvent face à un milieu professionnel en constante évolution, certains peuvent éprouver des difficultés d'adaptation. Par ailleurs, les exigences en terme de rentabilité et de compétences rendent l'accès à l'emploi plus difficile.

Les groupes économiquement défavorisés qui, sans moyen de locomotion autonome, ne peuvent accéder à certains postes.

Les familles monoparentales, en l'absence de réseau familial et de milieux d'accueil en suffisance, sont fragilisées pour la recherche d'emploi.

¹ www.emploi.belgique.be

² Synthèse de la plate-forme diversité



Les secteurs illustrés par les témoignages ne sont pas exhaustifs, tout comme les profils présentés. C'est pourquoi les porteurs d'entreprise espèrent vous avoir encouragés à relever le défi d'une entreprise qui mêle la diversité de la société dans laquelle nous évoluons.

La diversité, un plus pour l'entreprise.

Le reportage reprend des témoignages recueillis au sein d'entreprises de secteurs d'activités différents, tant dans le domaine public que privé. Ce DVD présente la «différence» comme un atout et la «diversité» comme un enjeu d'ouverture sociale. Responsables d'entreprises et travailleurs font part de leur expérience positive de gestion de la diversité en termes d'égalité des droits et d'enjeu économique.

Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation
cseflv@yahoo.fr - www.csefalouviere.be

Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre (Ce.R.A.I.C.)
ceraic@swing.be - www.ceraic.be

Mission Régionale pour l'emploi du Centre (MRC)
info@mrc.be - www.mrc.be

Antenne Centre Télévision (ACTV)
antennecentre@antennecentre.be - www.antenne-centre.be

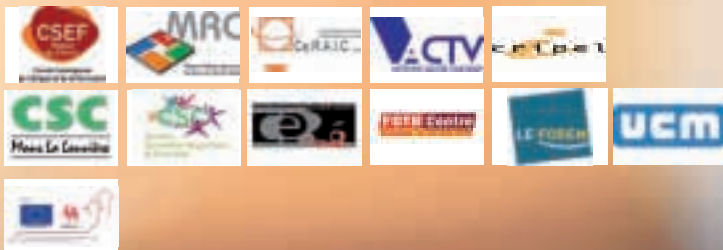
CEPRé-FGTB
infoslalouviere@fgtb.be - www.fgtbcentre.be

CSC
mons-lalouviere@acv-csc.be - csc-mons-la-louviere.csc-en-ligne.be

Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège (CRIPEL)
secretariat@cripel.be - www.cripel.be

FOREM - Service Egalité - Diversité
www.leforem.be

Union des Classes Moyennes (UCM)
www.ucm.be



Avec le soutien financier du Fonds Social Européen