

La **diversité** est au cœur de nos communes.



*Egalité et Solidarité dans la Diversité,
perspective d'Avenir*

*« La diversité, c'est
l'histoire de tous ! »*





Sommaire

→	1	Introduction	5
→	2	La diversité, c'est quoi ?	7
		2.1. Qu'entend-on par « gestion de la diversité » ?	
		2.2. Le cadre légal : quelles législations ?	
		2.3. Pourquoi gérer la diversité ?	
→	3	Je passe à l'action ! Comment ?	12
		3.1. Comment je réalise mon diagnostic ?	
		3.2. Comment je réalise un plan d'action ?	
		3.3. Sur quoi puis-je agir ?	
		3.4. Qui peut agir ?	
		3.5. S'engager pour la diversité ?	
→	4	En pratique : des exemples à suivre !	19
→	5	Pas encore convaincu ? Les idées à retenir	22
→	6	Plus d'infos ?	23





*« Gérer la diversité,
un enjeu pour la société ! »*



1. Introduction

Que trouverez-vous dans cette brochure ?

Tout d'abord, des informations et éclairages sur les aspects généraux de la diversité et sa mise en pratique. Ensuite, quelques clés pour mettre en place une politique de diversité ; diagnostic, plan d'action, etc.

Enfin, des bonnes pratiques et exemples authentiques en guise de modèles, ainsi que les ressources et contacts qui peuvent vous aider et vous accompagner.

Il s'agit donc d'informer, d'accompagner, d'inspirer, via les organismes publics et privés, en passant par d'autres secteurs et domaines, parce que la diversité, pour aujourd'hui et pour demain, c'est l'histoire de tous !

Cette brochure a vu le jour dans le cadre du projet « Campagne Diversité en Wallonie », mené par le Consortium « Diversité Wallonie » composé du CRIPEL (Centre régional d'Intégration des Personnes Etrangères et d'origine étrangère de Liège), d'EGiD-ULg (Unité de recherche de l'Université de Liège – Etudes sur le Genre et la Diversité en gestion), du Forem (Service Egalité et Diversité), de la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) de la FGTB Wallonne (Fédération Générale du travail de Belgique) et du Service Diversité de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens). Le projet intègre également les CRI (Centres Régionaux d'Intégration) afin d'acquérir une dimension régionale.

L'outil s'inscrit dans la campagne de sensibilisation sur la gestion de la diversité en Wallonie, financée notamment par le Fonds Social Européen et soutenue par la Wallonie. La campagne a pour but de développer des outils à destination des employeurs et du grand public afin de mettre en lumière les avantages d'une politique de diversité au sein des organismes tant publics que privés.

En Wallonie, la diversité est déjà au cœur de nos communes ! En effet, un organisme public tel qu'une administration communale est au service de la population, proche des habitants et au cœur de la vie locale. Ainsi, il s'agit d'un terrain de prédilection pour développer la diversité et y sensibiliser tant le personnel que les usagers.

Certaines villes et communes ont déjà instauré, parfois sans s'en rendre compte, des bonnes pratiques de la diversité dans la gestion de leur personnel, leurs relations avec la population et les acteurs locaux. Il est donc important de mettre en avant ces exemples qui peuvent inspirer et servir de boîte à idée pour tout employeur ou service public.





*« J'avance pas à pas
dans la diversité »*

2. La diversité, c'est quoi ?

« Diversité » : on entend beaucoup ce terme dans les médias, au travail, dans la vie de tous les jours. Au fond, ça veut dire quoi ?

Au sens large, il s'agit de l'ensemble des caractéristiques qui construisent l'identité et la personnalité d'un individu : genre, âge, culture, apparence, croyances, convictions, etc.

Gérer la diversité, c'est travailler sur le vivre ensemble afin que ces particularités deviennent une richesse pour tous.

2.1. Qu'entend-on par « gestion de la diversité » ?

Le marché du travail est sans cesse en train d'évoluer. Il y a de plus en plus de diversité parmi les demandeurs d'emploi et les salariés – fonctionnaires et contractuels – des services publics et des entreprises. En pratique, la gestion de la diversité en ressources humaines s'attèle à **l'intégration professionnelle de tout groupe discriminé sur le marché de l'emploi, à cause de son apparence, ses convictions, son orientation sexuelle, etc.** Il s'agit de :

- Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.
- Contribuer à l'emploi des personnes handicapées.
- Intégrer dans l'emploi les personnes étrangères ou d'origine étrangère et gérer ainsi la multiculturalité dans l'entreprise.
- Proposer des mécanismes de gestion des âges : emploi des jeunes et des seniors, mais aussi gestion de carrière des quadras et quinquas.
- Respecter l'orientation sexuelle et les croyances de tout travailleur.

La gestion de la diversité vise à tirer le meilleur de cette mixité de la main d'œuvre :

- En s'inscrivant dans le principe de **l'égalité des chances et de traitement** de tous les travailleurs, incluant la lutte contre tout type de discrimination.
- En offrant à chacun des **opportunités** d'emploi et de carrière en lien avec ses **compétences** et aspirations.
- En permettant à l'organisme **d'améliorer sa relation avec les usagers et les bénéficiaires** en les mettant en lien avec des personnes ayant des caractéristiques similaires.



Et chez nous ?

En Wallonie, la Région soutient l'organisation de séminaires de sensibilisation « Rencontres Diversité », mis en place par le Consortium Diversité en Wallonie, qui ont rassemblé plusieurs centaines d'employeurs depuis 2006. De plus, dans le cadre du projet « Diversité en Wallonie » mené par le Consortium Cripel – EGID-ULg – Le Forem – syndicats (CLCD de la FGTB Wallonne – Service Diversité de la CSC) et soutenu par les Centres Régionaux d'Intégration, une campagne de sensibilisation sur les politiques de diversité est en cours.

En Flandre, il existe des « plans diversité », qui permettent aux employeurs de recevoir un financement et de la consultance lorsqu'ils emploient certains groupes cibles. Les syndicats en sont également partenaires. Différents séminaires et formations sont organisés.

A Bruxelles, il en est de même, par le biais d'Actiris et du Pacte territorial pour l'emploi.

La Belgique et la France ont inscrit la lutte contre les discriminations et la promotion de la gestion de la diversité au travail dans leurs priorités. Des législations existent, et plusieurs actions sont menées auprès des employeurs tant privés que publics, par différents organismes œuvrant pour la gestion de la diversité. Par exemple, UNIA (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances), l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, le Service Public Fédéral Emploi.

Il s'agit donc de respecter les différences, tout en s'inscrivant dans les fondements démocratiques de notre société, et de s'enrichir par ces différences.

2.2. Le cadre légal : quelles législations ?

*«Unifier, c'est nouer mieux les diversités, non les effacer.»
Antoine de Saint-Exupéry*

En Belgique, bon nombre de textes légaux vont dans le sens de la lutte contre toute forme de discrimination ; à l'heure actuelle, il n'en existe pas encore pour favoriser et réglementer la gestion de la diversité.

Au niveau européen, deux directives ont été adoptées en 2000 afin de lutter contre les discriminations et de favoriser l'égalité de traitement sans distinction de race, de genre ou tout autre critère lié à la personne.


En application de ces directives, des lois fédérales garantissent le principe général de non-discrimination, y compris dans le domaine du travail, de l'engagement au licenciement, en passant par la rémunération et les conditions de travail. Les décrets, conventions collectives de travail, ordonnances ou encore arrêtés royaux vont dans le même sens : antiracisme, égalité entre hommes et femmes, recrutement et engagement de personnes atteintes d'un handicap, etc.

Le non-respect de ces obligations et interdictions peut entraîner des sanctions : indemnités, amendes, emprisonnement.

Qui peut me conseiller ?

- Les CRI (Centres Régionaux d'Intégration) ;
- Le Service Diversité de la CSC ;
- La CLCD de la FGTB Wallonne ;
- UNIA (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances) et ses décentralisations régionales.

> Plus d'info en page 23



« Gérer la diversité, c'est favoriser le bien-être au travail »

Ce qu'il faut savoir sur le cadre légal :

Aujourd'hui, on doit

- Donner des informations liées au genre dans le bilan social ainsi qu'au conseil d'entreprise : nombre d'hommes et femmes dans l'entreprise, etc.
- Traiter et rémunérer les hommes et les femmes de manière égale.
- Protéger tout travailleur contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Traiter de manière égale tout travailleur, et ce tout au long de sa carrière et peu importe son poste.
- Employer au minimum 2,5 % de personnes handicapées pour les services publics wallons et 3% pour les services publics fédéraux.
- Mettre en place un système de parrainage des nouveaux venus par les plus expérimentés.

Aujourd'hui, on ne peut pas

- Discriminer – directement ou indirectement –, intimider ou harceler selon les 19 critères propres à la personne : âge, sexe, conviction, nationalité, origine, état de santé, orientation sexuelle, etc.
- Enjoindre de discriminer sur la base d'un de ces mêmes critères. Par exemple, une entreprise ne peut pas demander à une agence d'intérim de ne lui envoyer que des candidats de moins de 45 ans.
- Distinguer des candidats lors d'une sélection sur la base d'éléments personnels ou d'une limite d'âge.
- Refuser des aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés s'ils sont justifiés et nécessaires.





2.3. Pourquoi gérer la diversité ?


«La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité.»

Tom Alexander

Depuis longtemps, des organismes luttent contre les discriminations ; afin de pouvoir aller plus loin, il est important de réaliser des actions pour promouvoir la gestion de la diversité. En effet **la gestion de la diversité est basée sur l'élimination de toutes les formes de discriminations**. Il faut également agir sur une meilleure utilisation des ressources humaines qui existent dans le milieu de l'emploi ; tant de richesses et de talents à mettre en évidence !

De plus, les objectifs à atteindre pour mieux gérer la diversité sont liés à des préoccupations sociales et économiques qui peuvent se transformer en **atouts précieux** pour les entreprises et organisations. En effet, gérer la diversité au sein des travailleurs, c'est d'abord permettre à chacun de se sentir bien au travail.

Et grâce à cela, on travaille mieux ! Ainsi, les préoccupations sociales sont liées aux atouts économiques engendrés par l'entreprise. La diversité, c'est bon pour la santé de l'entreprise !



« La diversité, c'est bon pour la santé de nos communes ! »

Les atouts sociaux :

- Meilleure représentativité de la population : on reflète davantage la diversité de personnes, on s'enrichit l'un l'autre et on peut ainsi mieux appréhender les besoins des usagers et clients.
- La responsabilité sociétale : il s'agit d'un engagement de l'organisation qui va vers la cohésion sociale, le développement durable et la compétitivité. L'image du service ou de l'entreprise est améliorée face au public, et le personnel est plus satisfait de travailler pour un organisme respectueux et engagé.
- Bonne gouvernance : l'organisme est transparent quant aux décisions et au fonctionnement. Chacun est respecté et impliqué. Une meilleure communication et atmosphère en découlent.
- Égalité de traitement et lutte contre les discriminations : toute organisation peut s'inscrire dans la promotion de la justice sociale ; ainsi, chaque travailleur se sent valorisé pour ce qu'il est, pour un « mieux-être » global.

Les atouts économiques :

- Une plus grande efficacité : le public se diversifie ; ainsi, s'adapter permet de mieux répondre aux besoins et rend l'organisation plus efficace.
- Plus de créativité et d'innovation : chacun est apprécié pour ses compétences et ses mérites, et on découvre de nouveaux talents.
- Moins d'absentéisme et de turn-over, donc une réduction des coûts. Le personnel est plus flexible et plus réactif s'il est bien au travail.
- Reconnaissance et visibilité : des labels liés à la diversité (p. ex. le label « handicapity ») peuvent être obtenus par l'organisation. C'est une preuve d'engagement et de sérieux, pour gagner en part de marché et découvrir de nouveaux domaines.





FIRE SERVICE

« Je passe
à l'action ! »

3. Je passe à l'action ! Comment ?

Ou comment jeter les bases d'un « vivre ensemble au travail ».

Pour intégrer une bonne gestion de la diversité dans la commune, l'entreprise ou l'organisation, il faudra d'abord faire un état des lieux, qu'on appelle « diagnostic ». Ensuite, il s'agira de planifier nos objectifs et actions dans un « plan d'action ».

3.1. Comment je réalise mon diagnostic ?

Pour intégrer les politiques de gestion de la diversité dans sa commune ou son entreprise, il faut réaliser **un diagnostic** : d'abord en interne (par rapport au personnel), ensuite en externe (par rapport aux usagers et aux clients).

Quelles questions se poser ?

Comment se situe mon service ou mon entreprise d'un point de vue qualitatif et quantitatif par rapport à L'ORIGINE et la NATIONALITE, au HANDICAP, à L'ÂGE, au GENRE, aux CONVICTIONS, etc.

Par exemple :

- Quel est le pourcentage de chaque groupe cible dans mon organisme (sexe, âge, handicap, nationalité) ?
- Comment vais-je récolter cette information sans entrer dans la vie privée des travailleurs ?
- Mon personnel est-il favorable à la diversité ? A-t-il des préjugés ?
- Quel est le pourcentage « homme-femme » dans mon organisme ? Et dans les postes à responsabilités ?
- Mon organisme emploie-t-il des personnes handicapées ? Des personnes peu diplômées ? Des personnes plus âgées ? Des personnes de nationalités étrangères ? Combien ?

A quoi ça sert ?

- Je peux me rendre compte de l'état de mon service ou de mon entreprise par rapport à la diversité : quel groupe cible est déjà présent, dans quelles fonctions ?
- Ai-je déjà des exemples de bonnes pratiques ? Suis-je déjà impliqué ? Y a-t-il des inégalités qui ressortent ? Le personnel est-il favorable ? etc.



Qui peut me conseiller ?

- Les **CRI**
(Centres Régionaux d'Intégration) ;
- Le **Consortium**
« **Diversité Wallonie** »
(CRIPEL, EGID-ULg, Le Forem, Service Diversité de la CSC, CLCD de la FGTB Wallonne).
- **UNIA** (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances) et ses décentralisations régionales.

> Plus d'info en page 23

La diversité au travail, c'est d'abord oser se poser les questions !

3.2. Comment je réalise un plan d'action ?

Une fois le diagnostic établi, il s'agira de mettre en œuvre un plan d'action :

→ **Je fixe mes objectifs**

Par exemple :

- Atteindre la parité entre hommes et femmes dans la commune ou l'entreprise, à court ou à long terme selon les possibilités.
- Employer 3% de personnes handicapées.
- Sensibiliser tout le personnel à la gestion de la diversité.
- Elargir les procédures de recrutement pour ouvrir la commune ou l'entreprise à de nouveaux profils.

→ **J'identifie les actions à mettre en place**

Par exemple :

- Je mets en place le mentorat des seniors avec un organisme de mentor.
- J'organise une formation de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations à destination de tout le personnel.
- Je constitue un groupe « diversité » au sein de la commune / l'entreprise, pour réfléchir aux actions à mettre en place.
- J'utilise des canaux alternatifs pour le recrutement : salons de l'emploi, écoles de formation en alternance, organismes de placement, stagiaires, etc.
- J'aménage les modalités d'un examen de sélection pour permettre à des personnes handicapées d'y participer.

« Oser se poser les questions ! »

- J'organise un cours de français, adapté aux besoins de mon personnel.
- J'adapte la communication interne (selon les besoins).

→ Je planifie les actions dans le temps

Par exemple :

- Je réalise un échéancier : sur combien de temps va se dérouler mon plan d'action ?
- Combien de travailleurs dois-je engager par an ?
- Quand vais-je organiser les formations ? A quelle fréquence ?
- A quel(s) niveau(x) vais-je agir : de l'individu, de l'organisme ou de la société ?

3.3. Sur quoi puis-je agir ?

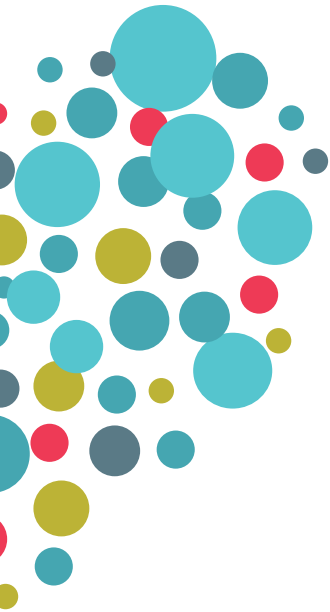
→ J'identifie les domaines d'action

- **Le positionnement** : renforcer et moderniser son image pour satisfaire davantage public et usagers, et à moyen terme les sensibiliser.
- **Le recrutement** : se focaliser sur les compétences et non sur l'individu permettra de diversifier le personnel ! Soyez ouverts et objectifs.
- **La gestion du personnel** : penser et repenser son organisation pour permettre la satisfaction de chacun et donc l'efficacité !
- **La communication interne** : former, par exemple à l'aide de consultants, les employés à la politique de la diversité, et la créer avec eux.

Qui peut me conseiller ?

- Les **CRI** (Centres Régionaux d'Intégration) ;
- Le **Consortium « Diversité Wallonie »** (CRIPEL, EGID-ULg, Le Forem, Service Diversité de la CSC, CLCD de la FGTB Wallonne).

> Plus d'info en page 23




3.4. Qui peut agir ?

Seul, c'est difficile ; ensemble, on est plus fort !

Qu'il s'agisse de signaler ou résoudre une discrimination, ou de décider d'agir pour favoriser la diversité, toute personne liée à l'organisme ou à l'entreprise peut agir : plus il y a de partenaires qui participent, plus le résultat sera efficace.

- **Le bourgmestre, les échevins, le Collège communal, la direction, etc.**
- **Le CPAS**
- **Un salarié ou employé ;**
- **Le département RH ou gestion du personnel ;**
- **La délégation syndicale, le comité de prévention et de protection au travail, le conseil d'entreprise, le comité de concertation ;**
- **Les assistants sociaux et les médecins du travail ;**
- **Les bénéficiaires ou les usagers et le public ;**
- **Les partenaires de l'action sociale (associations, fournisseurs, etc.).**

Il est également possible d'agir à plusieurs niveaux : pour favoriser la gestion de la diversité dans les ressources humaines, on peut agir sur l'organisation, en découvrant de nouveaux talents, en adaptant le mode de fonctionnement, les procédures et la coordination, etc. Mais il faut aussi tenir compte des autres niveaux d'action potentiels : on agit sur chaque individu afin de changer le regard de l'autre sur soi, de s'enrichir mutuellement et de déconstruire ses stéréotypes. Enfin, on agit sur la société qui nous entoure en identifiant de nouveaux partenaires et en changeant l'image de son organisme, en modifiant les enseignements, etc.



« Ensemble,
on est plus fort ! »

3.5. S'engager pour la diversité ?

Parce que la diversité des ressources humaines, c'est une richesse, mais c'est aussi une valeur d'entreprise et une nécessité actuelle, le Consortium « Diversité en Wallonie » – composé du CRIPEL, d'EGiD-ULg, du Forem, de la CSC (Service Diversité) et de la FGTB Wallonne (CLCD) et soutenu par la ministre Eliane Tillieux – travaille sur ce projet afin de favoriser la gestion de la diversité en ressources humaines et la lutte contre les discriminations.

S'engager pour la diversité, qu'est-ce que ça implique ?

- Construire une réflexion issue de nombreux partenaires et spécialistes de la diversité et de la lutte contre les discriminations ;
- Mettre en place une politique de diversité via une série de principes et d'actions que l'organisme s'engage à respecter, porte ouverte au développement durable ;
- Adhérer à un engagement sociétal qui va plus loin que ce qu'impose le cadre légal ;
- Respecter la loi et contribuer à construire un service, une entreprise ou organisation plus inclusive ;
- Permettre à tout individu de trouver une place dans la société en optimisant sa gestion des ressources humaines ;
- Contribuer positivement à la richesse de notre pays, au sens propre comme au sens figuré ;
- Accroître la performance du service, de l'entreprise ou de l'organisme et toucher de nouveaux marchés grâce à la créativité et la meilleure compréhension des usagers et bénéficiaires ;
- Améliorer son image et sa réputation.



*« La diversité,
source d'inspiration »*



4. En pratique : des exemples à suivre !

En Wallonie, la diversité est au cœur de nos communes !

Certaines communes wallonnes ont déjà instauré, parfois sans s'en rendre compte, des bonnes pratiques de gestion de la diversité au sein de leur personnel. Ainsi, la diversité fait son chemin, petit à petit. Et c'est efficace pour tout le monde.

Soignies tout en diversité !

A l'administration communale de Soignies, la diversité est apparente : les citoyens ou membres du personnel à mobilité réduite sont accueillis de façon optimale. Des places de parking leur sont réservées et l'hôtel de ville comporte un ascenseur et une rampe sur la passerelle reliant les deux bâtiments qui le composent.

La Ville compte parmi le personnel de l'administration des personnes d'âge, de sexe, d'origine et de nationalité très variés. Sa pyramide des âges va de 19 à 65 ans et la mixité est bien présente ; des postes à responsabilités sont d'ailleurs occupés par des femmes, notamment à la Direction financière et aux Ressources humaines. Dans les couloirs de l'hôtel de ville et sur le site des travaux, on croise des personnes d'origine italienne, portugaise, marocaine, ou encore polonaise. Cela constitue un « plus » qui peut rendre service aux citoyens. Par exemple, il arrive qu'on aperçoive Virginie, employée d'administration au service Finances, converser en polonais, avec un citoyen se rendant au service Population ou Eva, employée au service du Personnel, assurer la traduction italien-français, entre un couple napolitain travaillant pour le S.H.A.P.E. (Supreme Headquarters Allied Power Europe) et un agent du service urbanisme. Parfois c'est Ana, employée au service Environnement, qui aide un lusophone au guichet d'accueil. Ainsi, l'image renvoyée est positive pour les usagers et sensibilise également la population.

La Ville comprend aussi une école communale mixte secondaire (l'E.E.P.S.I.S.) qui dispense un enseignement professionnel de qualité, offrant la chance aux filles et garçons qui ont terminé l'enseignement spécialisé primaire ou qui rencontrent de trop grandes difficultés dans l'enseignement professionnel ordinaire, d'apprendre un métier. En outre, la division opérationnelle Technique (D.O.5. Technique) accueille des étudiants stagiaires issus de cet établissement, dans le cadre de leur formation. Lorsqu'un emploi est vacant, il tient à cœur





aux autorités de donner une réelle chance à ces nouveaux diplômés. La Ville offre ainsi une opportunité de formation et d'emploi au sein de l'administration communale. Actuellement, elle occupe deux ouvriers issus de cette filière.

A Marche-en-Famenne, on passe outre le handicap !

Jean-François travaille depuis 2002 à l'administration communale de Marche-en-Famenne. Il fait partie intégrante de l'équipe du Centre de Support Télématique (CST) de la Ville, chargé du parc informatique, ainsi que du développement des nouvelles technologies vers les citoyens. Souffrant d'un handicap physique, il est rapidement devenu le webmaster de la Ville et cette fonction le rend indispensable pour la visibilité de toute la commune.

Sa difficulté réside essentiellement dans la problématique du déplacement. La volonté de la Ville étant que tout le service puisse tirer un réel bénéfice de la présence de Jean-François et de ses compétences, une adaptation de ses horaires – et donc aussi de l'ensemble de ses collègues – a été prévue. Ceci, afin de lui permettre de se rendre à ses rendez-vous de soins tout en maintenant une permanence au CST, un lieu accessible au public. La personnalité de Jean-François, très volontaire, contribue largement à son intégration et son évolution. Toujours extrêmement positif, passionné par son métier, il constitue un exemple à la fois pour ses collègues, mais aussi dans les contacts avec la population. Ce contact est régulièrement apprécié par le citoyen et renforce encore la dimension sociale à laquelle les autorités communales sont attachées.

A Ottignies-Louvain-la-Neuve, l'objectivité est la clé !

A l'administration communale d'Ottignies-Louvain-la-Neuve, les procédures de recrutement sont objectives et cela coule de source pour la commune, engagée par ailleurs dans une démarche

« L'objectivité est la clé ! »

d'intégration via un membre du personnel Handicontact, et comme détentrice du label Handicity. Lorsqu'un poste est à pourvoir, une réflexion est menée avec le responsable de service concerné afin de déterminer les conditions d'accès. Selon les besoins, il sera exigé un type et/ou un niveau de diplôme ou non, une expérience antérieure ou non. Le Collège est partie prenante et prend ses décisions concernant les candidats sur base de l'application des critères.

A titre d'exemple, pour la procédure de sélection de personnel d'entretien qui est en cours, tous les candidats qui répondent aux critères établis sont convoqués à l'entretien, quel que soit leur âge, qui oscille entre 20 et 56 ans, leur sexe, ou autre critère habituellement discriminant. Bien entendu, la ville respecte les obligations en termes d'emploi des jeunes ou des personnes porteuses de handicap, et va même au-delà des exigences minimales, sans que cela soit une politique particulière. Simplement, c'est le résultat de l'application de procédures objectives.

On envisage également les aménagements nécessaires des postes de travail quand une personne en a besoin en cours de carrière. Ainsi, pour l'un des ouvriers atteint de sérieux problèmes de dos, ne pouvant plus porter de charge, la question s'est posée. Magasinier, suggérait la médecine du travail ? Impossible car il reste des colis à réceptionner, de lourdes marchandises à manipuler. Après l'avoir rencontré pour explorer avec lui ses contraintes comme ses potentiels, cet agent a intégré l'équipe qui contrôle la zone bleue c'est-à-dire le stationnement des véhicules. Ce qui peut paraître une contrainte pour ses collègues, à savoir les nombreux kilomètres parcourus chaque jour, sont les bienvenus pour soigner son dos. Il a ainsi pu garder son travail, et distille un esprit positif au sein de l'équipe : « dehors par tous les temps, mais sans la boue » comme il se plaît à leur rappeler.



5. Pas encore convaincu ? Les idées à retenir.

«La diversité de chacun fait la richesse de tous.»
Julos Beaucarne

La diversité en ressources
humaines,
ça vaut la peine !

Pourquoi ?

Si j'inclus la diversité dans mon organisation :

→ Je respecte la loi.

- Avec une politique de diversité établie dans mon organisme et ma commune, je m'inscris dans les principes de non-discrimination et je participe à une société plus juste et plus équitable.

→ Je découvre de nouveaux talents.

- La population se diversifie et vieillit ; j'ai donc besoin de découvrir de nouveaux talents pour compenser le départ massif à la retraite et pour répondre à cette mixité. C'est en recrutant uniquement par rapport aux compétences que j'y arriverai.

→ J'améliore l'image de mon organisme.

- Mon organisme apparaît comme socialement responsable, ce qui améliore son image et donc la satisfaction des usagers et des clients.

→ Mon équipe est plus performante.

- Grâce à la mutualisation des compétences, mon équipe développe plus d'innovation et de créativité pour mieux appréhender le marché du travail et la mondialisation. Je suis moins confronté à l'absentéisme ou au turn-over grâce à une équipe qui se sent respectée et qui s'enrichit mutuellement.

→ J'y gagne économiquement.

- La diversité au sein de mon personnel permet à mon organisme d'être plus efficace et donc plus rentable car il répond mieux aux besoins des usagers et des clients. De plus, du fait d'une équipe plus performante, je gagne de nouvelles parts de marché et découvre de nouveaux domaines. Engager dans la diversité est une clé pour la progression de mon organisme.



6. Plus d'infos ?

CONTACTS DES PARTENAIRES

- ➔ **CSC – Service Diversité**
Chaussée De Haecht, 579 - 1030 Schaerbeek
Tél. : +32 (0) 2 246 32 16
Tél. : +32 (0) 477 90 14 30
www.csc-diversite.be
- ➔ **Cellule Lutte Contre les discriminations**
CEPAG – FGTB Wallonne
Rue de Namur, 47 - 5000 Beez
Tél. : +32 (0) 81 26 51 53
Tél. : +32 (0) 81 26 51 81
www.cepag.be/discriminations
www.fgtb-wallonne.be/sur-terrain/cellule-lutte-contre-discriminations
- ➔ **Centres Régionaux d'Intégration (CRI) :**
Namur : CAI Namur
Rue Docteur Haibe 2
5002 Saint-Servais (Namur)
Tél. : +32 (0) 81 73 71 76
Fax. : +32 (0) 81 73 04 41
www.cainamur.be
- Centre : CeRAIC**
Rue Dieudonné François, 43 7100 Trivières
Tél. : +32 (0) 64 23 86 56
Fax. : +32 (0) 64 26 52 53
www.ceraic.be
- Mons : CIMB**
Rue Grande, 38 - 7330 Saint-Ghislain
Tél. : +32 (0) 65 61 18 50
Fax. : +32 (0) 65 43 00 48
www.cimb.be
- Brabant-Wallon : CRIBWB**
Rue de l'Industrie 17a - 1400 Nivelles
Tél. : +32 (0) 67 33 15 69
Fax. : +32 (0) 67 79 16 65
www.cribwb.be
- Charleroi : CRIC**
Rue Hanoteau 23 - 6060 Gilly
Tél. : +32 (0) 71 20 98 60
Fax. : +32 (0) 71 20 98 61
www.cricharleroi.be

- Luxembourg : CRILUX**
Rue de l'Ancienne Gare, 32 - 6800 Libramont
Tél. : +32 (0) 61 21 22 07
www.crilux.be
- Liège : CRIPEL**
Place Xavier Neujean 19b - 4000 Liège
Tél. : +32 (0) 4 220 01 20
Fax. : +32 (0) 4 220 01 19
www.cripel.be
- Verviers : CRVI**
Rue de Rome 17 - 4800 Verviers
Tél. : +32 (0) 87 35 35 20
Fax. : +32 (0) 87 35 55 20
www.crvl.be
- ➔ **DISCRI – Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration (CRI)**
Place Gustave Falmagne, 5 - 5000 Namur
Tél. / Fax. : +32 (0) 81 43 55 31
www.discrli.be
- ➔ **EGiD – Etudes sur le genre et la diversité en gestion (HEC-ULg)**
Boulevard du Rectorat, 7
Bâtiment B.31 Bureau 2.98B - 4000 Liège
Tél. : +32 (0) 4 366 27 95
Fax. : +32 (0) 4 366 27 67
www.egid.hec.ulg.ac.be
- ➔ **FEC – Formation, Education et Culture (Service Formation de la CSC)**
Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 246 32 58
www.fecasbl.be
- ➔ **Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes**
Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 233 42 65
www.igvm-iefh.belgium.be

- ➔ **IRFAM – Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations**
Rue Agimont, 17 - 4000 Liège
Tél. : +32 (0) 4 221 49 89
Fax. : +32 (0) 4 221 49 87
www.irfam.org
- ➔ **Le Forem – Service public wallon pour l'emploi et la formation professionnelle – Service Égalité et Diversité**
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
Tél. : +32 (0) 71 20 68 97
www.leforem.be
- ➔ **Plateforme internet « Diversité en Wallonie »**
CRIPEL
Place Xavier Neujean 19b - 4000 Liège
Tél. : +32 (0) 4 220 59 60
www.diversitewallonie.be
- ➔ **UNIA - Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances**
138, Rue Royale - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 212 30 00
Tél. : +32 (0) 2 212 30 64
Fax. : +32 (0) 2 212 30 30
www.unia.be
Unia Brabant Wallon - Hainaut Sud
Tél. : +32 (0) 470 - 66 46 89
bwhsud@unia.be
- Unia Huy-Waremme - Namur – Luxembourg**
Tél. : +32 (0) 470 - 66 46 88
Tél. : +32 (0) 498 77 10 46
huynamlux@unia.be
- Unia Liège – Verviers**
Tél. : +32 (0) 479 99 28 21
liegeverriers@unia.be
- Unia Wallonie Picarde - Hainaut Centre**
Tél. : +32 (0) 479 99 28 63
waphi@unia.be

AUTRES CONTACTS UTILES

- ➔ **Actiris – Office régional bruxellois de l'emploi – Diversité**
Boulevard Anspach, 65 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 505 77 05
www.actiris.be/diversite
- ➔ **Arbeitsamt der DG (Office pour l'emploi de la région germanophone)**
Hütte 79 - 4700 Eupen
Tél. : +32 (0) 87 63 89 00
Fax. : +32 (0) 87 55 70 85
www.adg.be
Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation
Square Sainctelette, 13-15 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 227 60 02
Fax. : +32 (0) 2 227 59 79
www.apefasbl.org
- ➔ **Au Travail ! Information sur les aides à l'emploi (pour employeurs et employés)**
Application en ligne du site belgium.be
www.autravail.be
- ➔ **AVIQ – Agence pour une vie de Qualité – branche Handicap**
Rue de la Rivelaïne, 21 - 6061 Charleroi
Tél. : +32 (0) 71 20 57 11
www.aviq.be/handicap
- ➔ **Dienst für Personen mit Behinderung (Office germanophone pour personnes handicapées)**
Vennbahnstraße 4 / 4 - 4780 St. Vith
Tél. : +32 (0) 80 22 91 11
Fax. : +32 (0) 80 22 90 98
www.dpb.be
- ➔ **eDiv – Outil de formation en ligne sur les lois antidiscrimination Unia**
Rue Royale 138 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 212 30 00
www.ediv.be
- ➔ **Fédération Wallonie-Bruxelles – Direction de l'Égalité des Chances**
Boulevard Léopold II, 44 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 413 32 24
Fax. : +32 (0) 2 413 20 75
www.egalite.cfwb.be
- ➔ **FELINK – Réseau de soutien aux femmes dans l'administration publique**
info@felink.be
www.felink.be
- ➔ **Homo-Hétéro – Lutte contre le sexisme et l'homophobie**
Projet conçu par LaLucarne asbl, Promotion et Culture asbl et la FGTB Wallonne
Maison Arc-en-Ciel de Liège
Hors Château, 7 - 4000 Liège
Tél. : +32 (0) 486 73 27 64
Fax. : +32 (0) 4 223 05 89
www.homo-hetero.be
- ➔ **Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie**
Rue de la Poste 37 - 1210 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 209 62 50
www.mrax.be
- ➔ **MYRIA – Centre Fédéral Migrations**
Rue Royale 138 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 212 30 00
Fax. : +32 (0) 2 212 30 30
www.myria.be
- ➔ **PHARE – Service de référence pour les personnes avec un handicap en région bruxelloise**
Rue des Palais, 42 - 1030 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 800 82 03
Fax. : +32 (0) 2 800 81 20
www.phare.irisnet.be
- ➔ **Service des équivalences de diplômés pour la FWB**
Rue Adolphe Lavallée, 1 - 1080 Bruxelles
Tél. : +32 (0) 2 690 89 00
www.equivalences.cfwb.be
- ➔ **Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale**
information@emploi.belgique.be
www.emploi.belgique.be
- ➔ **Wallonie – Portail de l'emploi et formation professionnelle**
Place de la Wallonie, 1 - 5100 Jambes
Tél. : 1718 (numéro gratuit)
emploi.wallonie.be



DIVERSITÉ

« La **diversité** est au cœur de nos communes. »
est réalisée dans le cadre de la Campagne « Diversité en Wallonie »
menée par le CRIPEL avec le soutien de ses partenaires :
l'IRFAM, les centres régionaux d'intégration des personnes étrangères
ou d'origine étrangère, et le Consortium Diversité Wallonie
(CRIPEL – EGid – Le Forem – CSC – FGTB).

Editeurs responsables : Régis Simon - CRIPEL
Rédaction : CRIPEL

Remerciements : A la Ministre Wallonne de l'Emploi et de la Formation
Eliane Tillieux, au Vice-Président et Ministre du Gouvernement wallon
Maxime Prévot, au FSE (Fonds Social Européen), aux communes
wallonnes, aux CRI, à UNIA et au Consortium « Diversité Wallonie ».

Conception graphique et mise en page : PYM
Photos : Shutterstock - IStock

Vous pouvez télécharger cette brochure sur
www.diversitewallonie.be

Vous pouvez également la commander auprès du CRIPEL
via diversite@cripel.be ou au **04/220 01 20**

Rejoignez-nous sur

www.diversitewallonie.be



Avec le soutien de :



En partenariat avec le Consortium Diversité :
CRIPEL, EGID HEC, FOREM, CSC, FGTB

Autres partenaires :
UNIA, IEFH, CAI, CERAIC, CIMB,
CRIBW, CRIC, CRILUX, CRVI, IRFAM.

