

Charte de la diversité dans l'Entreprise

PREAMBULE

Dans le cadre du Plan MARSHALL, le Gouvernement wallon et les Forces vives wallonnes se mobilisent pour mener une nouvelle politique économique structurée, cohérente et partagée par tous les acteurs économiques et sociaux de notre Région et ainsi accroître la création de richesses et augmenter le taux d'emploi en Wallonie.

Le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux sont conscients que, dans une Wallonie située au cœur de l'Europe et dans un contexte d'internationalisation des marchés, la gestion de la diversité est non seulement un enjeu sociétal et un enjeu pour la démocratie, mais aussi un moteur de croissance économique et de développement durable. C'est pourquoi, la « Gestion de la diversité » fait partie de la dynamique du Plan MARSHALL.

La « Gestion de la diversité » dans les entreprises et les organisations s'entend ici comme la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines visant à offrir à chacun et chacune des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec et sans emploi) et se traduisant par des mesures et des résultats concrets en la matière.

Cette diversité s'articule, en outre, autour des 4 axes prioritaires suivants : le genre, le handicap, l'origine et l'âge.

La « Gestion de la diversité » dans les entreprises et organisations s'inscrit donc, en tant que « mesure positive », dans une démarche plus globale de lutte contre les discriminations dans l'emploi, socialement dangereuses et économiquement coûteuses.

En mettant l'accent sur le « management des compétences », elle traduit aussi une volonté de créer de la valeur ajoutée par la valorisation des atouts et compétences des ressources humaines disponibles en Wallonie. Elle devrait ainsi contribuer à ouvrir de nouveaux horizons et de nouveaux marchés à l'économie wallonne, à augmenter la créativité et la capacité d'innover des entreprises wallonnes.

La « Gestion de la diversité » devrait aussi permettre de mieux appréhender et rencontrer les attentes des consommateurs, des clients, des fournisseurs et des usagers, en reconnaissant leurs besoins spécifiques.

Elle devrait enfin rendre l'entreprise ou l'organisation plus attractive pour ses travailleurs ou ses collaborateurs potentiels, non seulement en levant les freins et obstacles discriminants à l'embauche, mais aussi en offrant à chacun(e) des possibilités de trouver un emploi qui correspond à ses compétences et à son profil de formation et de progresser aux différents niveaux de responsabilité.

ENGAGEMENTS

Tenant compte de ce contexte ainsi que des opportunités et des responsabilités qui en résultent, l'entreprise signataire de la présente Charte s'engage, dans le respect de la législation anti-discrimination et dans le cadre d'une concertation sociale permanente sur cette dynamique de la « Gestion de la diversité » à :

- Tendre vers un « management de la compétence » et donc, de facto, refléter la diversité de la société, notamment sous l'angle du genre, du handicap, de l'origine ou encore de l'âge, au niveau de l'ensemble de son personnel et aux différents niveaux hiérarchiques, compte tenu de la spécificité de l'entreprise et des exigences des postes de travail ;
- Intégrer la prise en compte de la diversité dans les politiques globales de GRH ;
- Promouvoir et respecter l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans tous les processus de gestion des ressources humaines, en particulier lors du recrutement et de la sélection, de l'attribution des statuts d'emploi et de la définition du type de contrat de travail, du calcul des salaires, de l'accès à la formation, de l'évaluation des compétences et de l'évolution de la carrière professionnelle des membres du personnel, dans les relations entre collègues, avec les supérieurs et enfin avec la clientèle et les usagers ;
- Formuler dans les offres d'emploi que l'organisation adhère à la Charte wallonne de la diversité et recrute, dans le respect de la diversité, sur base des compétences attendues pour la fonction à exercer ;
- Entreprendre des actions favorisant une politique de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et la valorisation des expériences individuelles ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les enjeux de la non-discrimination et les gains suscités par la diversité, à destination des responsables de son entreprise ou organisation, des délégués syndicaux ou représentants de ses travailleurs, de ses collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières et les activités commerciales, et, enfin, de ses travailleurs eux-mêmes ;
- Former ses collaborateurs, en particulier les responsables du personnel ou d'une équipe de travail et ceux en relation avec la clientèle, à la gestion des conflits, à l'approche du handicap, et au dialogue interculturel ;
- Réaliser un diagnostic en matière de GRH, identifier des pistes d'actions prioritaires et élaborer un plan d'actions « gestion de la diversité » ;
- Communiquer son engagement en faveur de l'égalité des droits, de la gestion de la diversité et de la non-discrimination aux usagers, aux clients ainsi qu'aux partenaires (partenaires d'affaires, sous-traitants, fournisseurs, bureaux de recrutement, ...)
- Assurer un suivi régulier des mesures mises en place, des résultats obtenus et des impacts à différents niveaux (personnel, clientèle) ;
- Adopter les éventuelles mesures correctives tout en restant fidèle aux engagements pris relatifs à la diversité.

Fait à Liège, le 24 octobre 2007,

Pour la Région wallonne

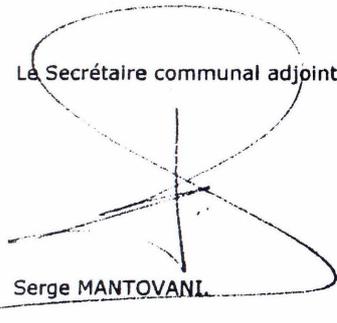
Pour (nom de l'entreprise ou de l'organisation)

Jean-Claude MARCOURT



Ministre de l'Economie,
de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine

Le Secrétaire communal adjoint,



Serge MANTOVANI

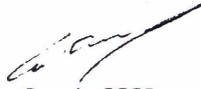
Pour la Ville de Liège,



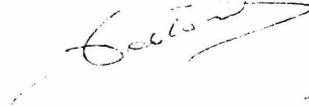
Le Bourgmestre,

Willy DEMEYER.

Pour la CGSP,



Pour la CSC Service Public,



Pour le SLFP,

