

Déclaration d'intention

Déclaration d'intention d'engagement pour la diversité et la non-discrimination en Région de Bruxelles-Capitale

Région superdiverse

Depuis janvier 2019, plus de 1,2 million de personnes habitent en Région de Bruxelles-Capitale. Selon le monitoring socio-économique, environ trois quarts des Bruxelloises et Bruxellois sont de nationalité ou d'origine étrangère¹. Cette **superdiversité** est un atout, mais aussi un défi pour le marché du travail.

La Région de Bruxelles-Capitale mène depuis 2008 une **politique visant à améliorer la diversité et lutter contre la discrimination** dans les entreprises, et ce, en collaboration avec les partenaires sociaux. Si les entreprises/organisations/institutions définies à l'article 1er de l'[Arrêté du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité](#), ci-après désignées par entreprise/organisme veulent promouvoir la diversité, elles peuvent établir un plan de diversité reprenant des actions dans les domaines suivants :

- recrutement,
- gestion du personnel,
- sensibilisation et communication,
- positionnement externe.

Bon nombre d'entreprises/organismes bruxellois voient déjà la plus-value d'un plan de diversité. En mettant en œuvre le plan, ils transposent la diversité bruxelloise dans leur politique du personnel et la culture de l'entreprise.

Si votre entreprise/organisme signe cette déclaration d'intention sur la diversité et la non-discrimination, elle s'engage alors à introduire une politique de diversité. Cette politique encourage une meilleure **inclusion des différents groupes cibles sur le marché du travail**.

Ces groupes cibles sont les suivants :

- les personnes ayant une nationalité ou une origine² hors Union Européenne³,
- les personnes en situation de handicap,
- les travailleurs et travailleuses expérimentés (45+),
- les jeunes (-26),
- personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe,
- les personnes sans certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS).

La politique de diversité intègre la perspective de genre à travers l'analyse transversale des différences entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise/organisme.

¹ *Marché du travail et origine*, Monitoring socio-économique 2019, SPF Emploi et Unia en ligne sur https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf, voir méthodologie page 11.

² **Nationalité** : personne qui n'est pas ressortissante d'un État qui a adhéré à l'Union Européenne, ni de la Norvège, l'Islande, la Suisse, Andorre, Liechtenstein, San Marino ou Monaco.

Origine : personne qui ne possédait pas la nationalité d'un État qui a adhéré à l'Union Européenne, ni de la Norvège, l'Islande, la Suisse, Andorre, Liechtenstein, San Marino ou Monaco à sa naissance ou dont au moins un des parents ne possédait pas l'une de ces nationalités à la naissance.

³ Dans les plans de diversité la nationalité est incluse dans l'analyse quantitative et qualitative tandis que l'origine est seulement incluse dans l'analyse qualitative.

Engagement

La ou le soussigné·e, responsable de l'entreprise/organisme

s'engage à :

- s'inscrire dans la **politique bruxelloise de diversité et de non-discrimination**⁴ ;
- respecter les différences propres à chaque individu ;
- développer une politique de participation proportionnelle sur le lieu de travail;
- viser l'inclusion par l'intégration des groupes cibles dans l'entreprise ;

- respecter **les lois anti-discrimination** du 10 mai 2007, ces lois interdisent toute forme de discrimination sur la base de l'un des critères suivants :
 - âge
 - orientation sexuelle
 - handicap
 - convictions religieuses ou philosophiques
 - état civil
 - naissance
 - fortune
 - convictions politiques
 - convictions syndicales
 - langue
 - santé
 - une caractéristique physique ou génétique
 - origine sociale
 - sexe
 - prétendue race
 - couleur de peau
 - nationalité, ascendance ou origine ethnique

- réaliser un **scan** (état des lieux quantitatif et qualitatif) de la diversité dans l'entreprise/organisme, dans un délai de deux ans après la signature de la déclaration d'intention⁵ ;
- traduire la diversité de la société bruxelloise en une **culture organisationnelle** propre et au niveau de l'effectif, et ce, à tous les niveaux au sein de l'entreprise/organisme ;
- **communiquer** sur la politique de diversité, au sein et à l'extérieur de l'entreprise/organisme et avec les pouvoirs publics ;
- travailler en **concertation** avec les travailleur·euse·s et/ou leur représentant·e·s pour élaborer la politique de diversité au sein de l'entreprise/organisme.

⁴ La définition de la promotion de la diversité se trouve à l'article 1 de l'Arrêté du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité qui a été modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale du 9 mai 2019.

⁵ Le scan sera de préférence effectué avec un support du Service Diversité d'Actiris.



Droits

En signant la déclaration d'intention, l'entreprise/organisme

a droit à :

- un **soutien et un accompagnement** par un·e consultant·e en diversité d'Actiris pour l'établissement et l'accompagnement du scan diversité et du plan de diversité,
- un **financement** du plan avec une subvention (mini-plan de diversité) ou un cofinancement (plan de diversité global et thématique)⁶,
- une participation aux activités et l'utilisation des services du **réseau diversité** géré par le Service Diversité d'Actiris,
- un **label de diversité** après une évaluation positive d'un plan de diversité global ou thématique⁷,
- éventuellement une **subvention supplémentaire** de la Région de Bruxelles-Capitale. Si l'entreprise/organisme (avec max. 250 travailleurs) a signé un engagement à développer un plan de diversité endéans l'année, a un plan de diversité approuvé ou un label de diversité⁸, elle peut recevoir :
 1. **une subvention supplémentaire (5%)** lors de la soumission d'un dossier d'investissement dans le contexte du développement économique⁹;
 2. **une prime** si elle fait appel à un·e consultant·e pour l'élaboration d'un plan de diversité¹⁰.

Pour le scan et/ou le plan, contactez un·e consultant·e en diversité d'Actiris
au 02 505 77 05 ou via servicediversite@actiris.be.

L'entreprise sera exclue du réseau diversité :

- si l'entreprise/organisme n'a pas réalisé de scan diversité deux ans après la signature de la déclaration d'intention,
- si l'entreprise/organisme est condamnée à verser des indemnités à une victime de discrimination, l'entreprise/organisme sera exclue pour une période de 5 ans.

L'entreprise/organisme conserve toutefois le droit de faire un mini-plan de diversité.

⁶ Les entreprises peuvent bénéficier trois fois d'une subvention avec un maximum de €5.000 pour un mini-plan de diversité et deux fois d'un cofinancement avec un maximum de €10.000 pour un plan global et/ou thématique (cela signifie deux fois un cofinancement pour un plan global ou une fois pour un plan global et une fois pour un plan thématique).

⁷ Plus d'info sur http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/label-de-diversite.

⁸ et remplir les conditions de subventions de Bruxelles Économie et Emploi (voir site : http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/aides-et-subsides).

⁹ Article 27 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de 11 octobre 2018 relatif à l'aide aux investissements généraux.

¹⁰ Article 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de 31 janvier 2019 relatif aux aides pour la consultance et pour le développement d'un site internet ou d'une plateforme d'e-commerce.



Déclaration d'intention d'engagement pour la diversité et la non-discrimination en Région de Bruxelles-Capitale

Avis des travailleur-se-s sur la déclaration d'intention

Je soussigné-e déclare que la déclaration d'intention a reçu **un avis positif** de la part :

- du conseil d'entreprise - date :
ou, à défaut,
- du comité de prévention et de protection au travail - date :
ou, à défaut,
- de la délégation syndicale - date :
ou, à défaut,
- d'une représentation du personnel - date :

Engagement

La ou le soussigné-e, responsable de l'entreprise/organisme

s'engage à :

- s'inscrire dans la **politique bruxelloise de diversité et de non-discrimination** ;
- respecter les différences propres à chaque individu ;
- développer une politique de participation proportionnelle sur le lieu de travail;
- viser l'inclusion par l'intégration des groupes cibles dans l'entreprise ;
- respecter **les lois anti-discrimination** du 10 mai 2007,
- réaliser un **scan** ;
- traduire la diversité de la société bruxelloise en une **culture organisationnelle** propre et au niveau de l'effectif, et ce, à tous les niveaux au sein de l'entreprise/organisme ;
- **communiquer** sur la politique de diversité, au sein et à l'extérieur de l'entreprise/organisme et avec les pouvoirs publics ;
- travailler en **concertation** avec les travailleur-euse-s et/ou leur représentant-e-s pour élaborer la politique de diversité au sein de l'entreprise/organisme.

Date

Nom de l'entreprise/organisme

N° de l'entreprise

Signature de la ou du responsable de l'entreprise/organisme (nom + fonction)



La déclaration d'intention doit être envoyée chez

ACTIRIS
Service Diversité
Avenue de l'Astronomie, 14
1210 Bruxelles
servicediversite@actiris.be

Protection des données à caractère personnel :

Les données vous concernant sont traitées par Actiris afin de répondre à votre demande d'engagement d'un plan de diversité et permettent également à Actiris de vous informer d'éventuels programmes qui pourraient être intéressants pour votre entreprise/organisme. Elles sont conservées pour une durée de 10 ans à partir de la date d'introduction de votre demande.

Vous pouvez accéder, retirer et supprimer vos données en nous contactant. Vous pouvez également prendre contact avec le délégué à la protection des données (dpo@actiris.be) et, le cas échéant, introduire une réclamation auprès de l'Autorité de protection des données.

