

### PRESENTATION

Organisé avec le soutien du Ministre de l'Économie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine, par le consortium CRIPEL, EGID (Hec-Ecole de gestion de l'ULg) et le Forem, le Prix Diversité & Ressources humaines en Wallonie récompense des entreprises ou des organisations wallonnes qui ont mis en place des actions pour assurer une gestion de leurs ressources humaines ouverte à la diversité et qui par là, réaffirment l'importance d'une gestion efficace des talents et des compétences comme rempart contre les discriminations.

4 initiatives (une par catégorie) seront récompensées chacune par une prime de 25.000€ pour prolonger la mise en place de politiques et d'actions innovantes en gestion de la diversité du personnel. Les quatre catégories d'organisations (ayant au moins un siège d'exploitation en Wallonie) sont :

- les grandes entreprises ;
- les PME (moins de 250 salariés) ;
- le secteur public ;
- le secteur associatif/non-marchand.

Le Prix Diversité (25 000 €) devra être utilisé à des fins de développement de la politique de gestion de la diversité, en ce compris des aspects de communication ou de promotion de celle-ci, au sein de l'entreprise ou de l'organisation lauréate. L'utilisation du Prix devra faire l'objet d'une concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec le CPPT ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

### PRESELECTION

Un premier tri est réalisé sur base des dossiers de candidature reçus dans les délais fixés. Pour que les dossiers soient admis aux étapes suivantes de la sélection, les organisations doivent satisfaire aux critères ci-dessous, qui sont cumulatifs.

Critères généraux :

- L'entreprise ou organisation doit avoir son siège social ou au moins un siège d'exploitation en Région Wallonne de langue française.
- Toute entreprise ou organisation qui introduit sa candidature certifiée respecter les lois de lutte contre les discriminations et ne faire l'objet d'aucune procédure judiciaire pour un motif de discrimination.
- L'organisation devra présenter une pratique/un processus de gestion des ressources humaines permettant d'initier ou de développer une dynamique de gestion de la diversité<sup>1</sup> au sein du personnel allant au-delà du simple respect de la législation anti-

---

<sup>1</sup> Par « **diversité** », nous entendons les dimensions suivantes : origine (sociale, nationale, culturelle ou ethnique), âge, genre, handicap, caractéristique physique ou génétique, conviction religieuse, philosophique ou politique, orientation sexuelle, langue (Décret du 6 novembre 2008 du Conseil régional wallon, M.B. du 19 décembre 2008).

<sup>2</sup> Par « **gestion de la diversité** », il convient d'entendre 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, axée sur le management des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière.

discrimination. L'initiative pour laquelle l'entreprise sollicite le Prix Diversité et Ressources Humaines en Wallonie doit être exécutée en Région Wallonne.

- Toute entreprise ou organisation qui sollicite le Prix « Diversité » accepte de recevoir un-e collaborateur-trice, chargé-e par la Région wallonne de la mise en œuvre du Prix, qui réalisera, pour la seconde étape de la sélection, une interview de nature à l'éclairer sur l'initiative mise en œuvre. Elle accepte, en outre, que ce-tte collaborateur-trice rencontre si nécessaire, les représentants du Conseil d'entreprise ou, à défaut, du CPPT ou encore, à défaut, de la délégation syndicale, susceptibles de lui fournir des informations utiles pour évaluer la pertinence de l'initiative en regard des objectifs.

Critères spécifiques :

- La pratique présentée doit être réalisée effectivement et concrètement au moment de la réception du dossier de candidature, c'est-à-dire avoir dépassé le stade du projet et avoir produit ses premiers effets.
- La pratique doit relever d'une politique de gestion des ressources humaines que l'organisation candidate met en place pour son personnel.
- La pratique doit faire partie d'une stratégie globale de gestion de la diversité (voir plus haut).
- La candidature doit faire l'objet d'une concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec le CPPT ou, à défaut, avec la délégation syndicale. La (les) date(s) de cette concertation ainsi que nom d'une personne de référence doivent figurer dans le dossier de candidature.

Remarque : le fait que des membres du personnel fassent partie d'un ou plusieurs publics-cibles visés par la notion de diversité ne suffit pas, en soi, pour faire l'objet d'une candidature.

## ÉVALUATION

L'évaluation des candidatures se fera sur base du cadre de référence **DIVERSE**, élaboré spécifiquement pour le Prix Diversité & Ressources humaines en Wallonie. Il définit 7 thèmes pour une pratique de gestion efficace et durable de la diversité. Chacun de ces thèmes, décomposés en critères d'évaluation, fera l'objet d'une notation par un jury.

1. **DIVERSITÉ** : les répercussions positives de la pratique en termes de gestion de la diversité des ressources humaines. Le fait de toucher plusieurs dimensions de la diversité (en particulier les dimensions genre, origine ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle, appartenance religieuse) constitue un atout.

Critères :

- *La valeur ajoutée de la diversité en termes de compétences et de savoir faire est identifiée, développée et valorisée*
- *Possibilités d'adaptation des procédures ou du poste de travail*
- *Développement de partenariats pertinents destinés à s'ouvrir aux problématiques rencontrées par les publics-cibles*
- *Procédure de traitement des plaintes en cas de comportement discriminatoire*

2. **IMPLEMENTATION** : la manière selon laquelle la pratique a été effectivement réalisée (ne se limite pas au discours et à la déclaration d'intention mais se traduit en faits concrets et a des effets mesurables).

Critères :

- *Analyse de la diversité (diagnostic)*
- *Les solutions mises en place sont adaptées aux constats*
- *Des ressources suffisantes en termes financiers et humains ont été allouées*
- *Proportion du nombre de collaborateurs visés par la pratique à l'échelle de l'organisation*

3. **VALORISATION** : la pratique peut être transférée moyennant adaptations dans d'autres entreprises ou organisations.

Critères :

- La pratique est développée en fonction des besoins et attentes des publics cibles
- Une évaluation des forces/faiblesses de la pratique a été réalisée pour permettre son amélioration
- Importance des moyens à mobiliser pour mettre en place la pratique
- Le personnel a été associé à la conception et la mise en place de la pratique

4. **EGALITÉ** : la pratique remédie aux causes organisationnelles qui seraient à la base de discriminations dans les processus de recrutement et dans la carrière.

Critères :

- La pratique contribue à rendre les procédures de recrutement plus neutres
- La pratique contribue à rendre les procédures de mobilité interne plus neutres
- La pratique initie ou améliore une formation des cadres RH et/ou de la ligne hiérarchique
- La pratique permet de formaliser une procédure d'accueil applicable à tout nouveau collaborateur

5. **REPRESENTATIONS DE LA DIVERSITÉ** : la pratique permet de remettre en cause des discours, attitudes ou comportements ayant pour conséquence de donner une image « infériorisante » ou réductrice des publics cibles.

Critères :

- Les attitudes face à la diversité ont été mesurées
- Les success stories sont valorisées
- Des supports de communication ont été diffusés
- L'ensemble des travailleurs ont accès à ces supports

6. **STRATÉGIE DIVERSITÉ** : la pratique s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et n'est pas purement ponctuelle ou anecdotique.

Critères :

- La diversité est intégrée dans la culture organisationnelle (valeurs, missions) et dans la communication de l'organisation
- Un plan d'actions en matière de diversité a été adopté
- Un suivi interne qui permet de mesurer les évolutions (qualitatives ou quantitatives) en matière de diversité a été mis en place
- Les dirigeants s'impliquent dans l'élaboration, la mise en place et le suivi de la pratique

7. **ENGAGEMENT DES TRAVAILLEURS DANS LA DEMARCHE** : les travailleurs ont été impliqués (information, réflexion ou contribution plus approfondie) dans l'établissement et l'exécution de la pratique.

Critères :

- Le personnel a été sensibilisé à la valeur ajoutée de la diversité
- Le personnel est informé de la politique de l'organisation en matière de gestion de la diversité
- Les travailleurs et leurs représentants sont impliqués, notamment sur le diagnostic et les pistes d'action prioritaires
- Les publics cible ont été consultés sur le contenu et la mise en œuvre de la pratique

## JURY

La sélection des entreprises et organisations lauréates se fera par un Jury, présidé par un représentant du Ministre en charge de l'Emploi, et composé d'un représentant de chacun des membres du consortium (Cripel, EGid (HEC-ULg), Le Forem), de 4 représentants désignés paritairement parmi les représentants des partenaires sociaux réunis au CESRW, d'un représentant du SPW, d'experts universitaires, d'un représentant du Mouvement Wallon pour

la Qualité, d'un représentant du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et d'un représentant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

## DEPOSER SA CANDIDATURE

Un dossier de candidature est à compléter par les entreprises qui souhaitent faire connaître leur initiative en matière de diversité. Il est téléchargeable sur les sites :

- <http://diversite.wallonie.be>
- <http://diversitegrh.canalblog.com>
- <http://emploi.wallonie.be>

Le dossier doit être envoyé pour le 15 juin 2009 à :

Bernard LEWKOWICZ : [Bernard.LEWKOWICZ@spw.wallonie.be](mailto:Bernard.LEWKOWICZ@spw.wallonie.be) (formulaire signé et scanné)

Ou par courrier :

Service public de Wallonie - DGO6

Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Direction de l'Emploi et des Permis de travail

Place de la Wallonie, 1

5100 JAMBES

### **Informations complémentaires :**

Philippe WARLAND

CRIPEL

Responsable de projet

[philippe.warland@cripel.be](mailto:philippe.warland@cripel.be)

04 220 01 15