

SAMEN-WERKEN TRAVAILLER-ENSEMBLE

18/12/2019

UNIA

Beci Chambre
de Commerce
Brussels
Kamer
van Koophandel

B **BOERENBOND**

Keybael
flh

[Signature]

[Signature]

ucm indépendants
& unis



unisoc

unizo

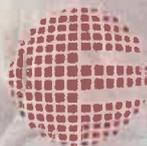
[Signature]

[Signature]

[Signature]

uwe

union wallonne
des entreprises



VBO | **FEB**
Verbond van
Belgische
Ondernemingen | Fédération des
Entreprises de
Belgique

VO | **KA** Vlaams
netwerk van
ondernemingen

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Accord de coopération entre Unia et les organisations d'employeurs belges

Cet accord est conclu entre :

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, ci-après dénommé Unia, sis rue Royale 138 à 1000 Bruxelles, représenté par Els Keytsman et Patrick Charlier, co-directeurs

et

La Fédération des entreprises de Belgique, dénommée ci-après FEB, sise rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles, représentée par Monica De Jonghe

De Unie van Zelfstandige Ondernemers, ci-après dénommée UNIZO, sise Quai de Willebroek 37, 1000 Bruxelles, représentée par Danny Van Assche

Het Vlaams netwerk van ondernemingen, ci-après dénommé VOKA, sis rue Royale 154, 1000 Bruxelles, représenté par Hans Maertens

L'Union Wallonne des Entreprises, ci-après dénommée UWE, sise chemin du Stocquoy 3, 1300 Wavre, représentée par Jean de Lame

L'Union des classes moyennes, ci-après dénommée UCM, sise rue Colonel Bourg 123, 1140 Evere, représentée par Pierre-Frédéric Nyst

L'Union des entreprises à profit social, ci-après dénommée UNISOC, sis rue Colonel Bourg 122, 1140 Evere, représenté par Michaël De Gols

Brussels Enterprises Commerce & Industry, ci-après dénommé BECI, sis avenue Louise 500, 1050 Bruxelles, représenté par Olivier Willocx

Agrofront, représenté par Boerenbond, sis Diestsevest 40, 3000 Leuven, représenté par Sonja De Becker

Considérant que, conformément à l'article 3 § 1 a. de l'accord de coopération conclu entre le gouvernement fédéral, les régions et les communautés le 12 juin 2013, Unia a pour missions de promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans notre société, ainsi que de combattre toute forme de discrimination, de distinction, d'exclusion, de restriction, d'exploitation ou de préférence fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine sociale, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, la conviction politique ou la conviction syndicale, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ;

Considérant que, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du présent accord, Unia exerce ses missions dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent les mêmes missions ou sont directement concernés par l'accomplissement de ces missions ;

Considérant que les organisations d'employeurs jouent un rôle crucial dans la promotion de la diversité sur le lieu de travail et dans la prise d'initiatives concrètes notamment pour lutter contre la discrimination ;

Compte tenu du Plan d'action pour la diversité du 5 juillet 2017, publié par les organisations d'employeurs interprofessionnelles fédérales et régionales, ci-après dénommées, « les organisations d'employeurs » ;

Dans le respect strict du mandat confié à Unia, d'une part, et aux organisations d'employeurs interprofessionnelles fédérales et régionales¹, d'autre part, il a été convenu de développer la coopération des signataires autour des axes suivants :

1. Accompagnement & formation
2. Échange d'expertise juridique
3. Échange d'avis et de recommandations en matière de politiques publiques
4. Communication

¹ Dénommées ci-après: 'les organisations d'employeurs'

Table des matières

1. Principes généraux	4
1.1. Coopération par le dialogue entre Unia et les organisations d'employeurs.....	4
1.4. Durée de l'accord de coopération.....	4
2. Accompagnement & Formation : offre d'Unia aux entreprises	5
2.1. Général	5
2.2. Outil en ligne eDiv	5
2.3. Offrir une formation de suivi pour des questions spécifiques sur la législation anti-discrimination.....	5
2.4. Accompagner les entreprises dans la recherche d'un cadre d'action en matière de diversité ...	5
2.5. <i>Focus groups</i>	6
3. Coopération dans le domaine de l'expertise juridique	7
3.1. Assistance juridique dans le domaine de la législation contre la discrimination.....	7
4. Suivi des politiques publiques : Unia et les employeurs s'informent mutuellement.....	8
4.1 Echanger des informations sur les avis et les recommandations	8
4.2 Unia est invité aux forums pertinents pour présenter ses publications	8
5. Communication et campagnes.....	9
5.1 S'informer mutuellement des campagnes, actions, moments presse liés au domaine de l'emploi	9
5.2 Mettre en place des campagnes communes.....	9
6. Annexe.....	10
6.1 Personnes de contact dans les organisations d'employeurs	10
6.2 Personnes de contact chez Unia	10

1. Principes généraux

1.1. Coopération par le dialogue entre Unia et les organisations d'employeurs

Dans le cadre de cet accord de coopération, les organisations d'employeurs et Unia s'engagent à poursuivre le dialogue en vue d'un renforcement mutuel des organisations. La coopération vise à soutenir les employeurs dans la gestion de la diversité, ainsi que dans la connaissance et le respect de la législation anti-discrimination.

Les parties signataires organisent un point de contact unique (*single point of contact – SPOC*) : des personnes de contact sont désignées pour l'élaboration d'accords et la transmission d'informations.

1.2. Concertation régulière

Unia et les organisations d'employeurs conviennent par la présente d'organiser une concertation régulière et au moins deux fois par an, dans laquelle les points de cet accord de coopération seront discutés. Au moins une des réunions sera consacrée à l'évaluation intermédiaire du présent accord de coopération.

1.3. Garanties d'indépendance

Cet accord vise une coopération autour d'un certain nombre d'axes importants liés aux questions de discrimination et à la promotion de la diversité. L'accord ne peut en aucun cas avoir d'incidences sur le traitement par Unia de signalements individuels, ni sur le suivi concernant des dossiers individuels, ni sur les considérations qui peuvent amener Unia à initier des actions en justice.

1.4. Durée de l'accord de coopération

L'accord est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa signature. Il est reconductible tacitement. Il est possible qu'une ou plusieurs organisations d'employeurs se retirent de l'accord de coopération. Il n'est pas possible pour une ou plusieurs organisations d'employeurs de résilier l'accord de coopération. Unia ou les organisations d'employeurs en tant que groupe peuvent résilier l'accord de coopération.

Le retrait d'une ou plusieurs organisations signataires ou la résiliation s'effectuent par lettre recommandée adressée à l'autre partie et prennent effet au terme d'un préavis de 3 mois.

2. Accompagnement & Formation : offre d'Unia aux entreprises

2.1. Général

Unia offre un soutien aux entreprises qui souhaitent mener une politique de diversité. Unia propose également des outils de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre la discrimination. Le soutien peut aussi être apporté par Unia sous la forme de relais vers d'autres partenaires pertinents.

Unia obtiendra aussi par la coopération une meilleure compréhension des problèmes auxquels sont confrontées les entreprises dans la mise en pratique des principes de diversité et de non-discrimination.

Unia et les organisations d'employeurs désignent des personnes de contact pour toute question relative à l'orientation et à la formation dans les organisations d'employeurs ou dans les entreprises.

2.2. Outil en ligne eDiv

Unia met gratuitement l'outil de formation en ligne eDiv à disposition des entreprises qui souhaitent s'informer sur la législation anti-discrimination. L'outil en ligne est accessible via www.ediv.be, existe en français et en néerlandais, et contient des modules sur le cadre juridique, la politique de diversité et le handicap. eDiv contient également une base de données avec des situations-types et une bibliothèque.

À la demande des organisations d'employeurs et après concertation, Unia peut organiser des sessions de formation de formateurs ou d'experts de la diversité au sein des organisations d'employeurs, selon un calendrier à déterminer.

Les organisations d'employeurs promeuvent activement l'outil eDiv auprès de leurs fédérations et/ou des entreprises affiliées. Cela peut être fait de différentes manières : par exemple en promouvant activement le site Web auprès des membres, en distribuant des brochures d'information, et en faisant référence à eDiv lorsque les entreprises posent des questions sur la politique de diversité ou la législation anti-discrimination.

2.3. Offrir une formation de suivi pour des questions spécifiques sur la législation anti-discrimination

Unia dispose d'une vaste expertise juridique en matière de législation et de jurisprudence anti-discrimination. S'il existe des questions qui nécessitent un approfondissement, un moment de formation juridique pourra être mis en place, après concertation, pour répondre aux questions des organisations d'employeurs. Les organisations d'employeurs s'engagent à coordonner la demande de ces moments de formation entre elles afin de garantir un impact maximal de la formation.

2.4. Accompagner les entreprises dans la recherche d'un cadre d'action en matière de diversité

Unia développe des activités de coaching et de formation pour les entreprises, qui s'adressent à deux groupes cibles : la gestion des ressources humaines et le management. Cela concerne des processus plus longs qui mettent l'accent sur des changements durables au sein des organisations. Unia est disponible pour les entreprises qui souhaitent travailler en profondeur sur un cadre de gestion de la diversité, dans les limites des moyens disponibles du département Formation et Accompagnement.

2.5. *Focus groups*

Unia s'engage à recueillir activement l'expertise des organisations d'employeurs et de leurs membres à propos de la mise en oeuvre de politiques de diversité et des problématiques de non-discrimination auxquels ceux-ci sont confrontés. Cela pourrait par exemple se faire sous la forme de l'organisation semestrielle d'un *focus group*, avec des employeurs et des organisations d'employeurs, où ces thèmes sont discutés de façon concrète.

3. Coopération dans le domaine de l'expertise juridique

3.1. Assistance juridique dans le domaine de la législation contre la discrimination

En tant qu'organisme de promotion de l'égalité, Unia est chargé de promouvoir la connaissance et le respect de la législation anti-discrimination. Pour ce faire, Unia a développé un certain nombre d'outils, tels le site Web www.eDiv.be, le *quick scan* non-discrimination, des brochures et des lettres d'information. Les organisations d'employeurs ont l'intention de promouvoir la connaissance de la législation auprès de leurs membres.

Il est possible que des questions se posent encore à propos de cas concrets. Dans ce cas, Unia met gratuitement son expertise juridique à la disposition des organisations d'employeurs qui ont des questions sur la législation.

Les questions peuvent porter sur les sujets suivants :

- informer sur l'application de la législation anti-discrimination ;
- informer de l'état de la jurisprudence et de la doctrine juridique en vigueur ;
- formuler un commentaire sur les analyses juridiques élaborées par les organisations d'employeurs ;
- conseils sur la conception ou la modification des règlements de travail.

L'échange d'informations peut se faire par téléphone ou par courrier électronique.

Unia entre systématiquement en dialogue avec toutes les parties en cause afin de trouver une solution qui convienne à tous dans le cadre de la gestion de ses dossiers. Toutefois, Unia se réserve le droit, dans certains cas individuels, de limiter ses conseils juridiques à l'attention d'un employeur si une telle démarche venait à entrer en contradiction avec son mandat légal d'aider la personne qui signale une discrimination auprès de ce même employeur.

4. Suivi des politiques publiques : Unia et les employeurs s'informent mutuellement

4.1 Echanger des informations sur les avis et les recommandations

Unia et les organisations d'employeurs conseillent les différentes autorités en élaborant des avis et des recommandations. Des représentants des parties signataires participent donc à divers conseils consultatifs, à la fois au niveau fédéral et au niveau des régions et des communautés. Les parties signataires ont l'intention d'échanger autant que possible les avis et les recommandations qu'elles préparent, pour autant que ceux-ci soient non-confidentiels et relatifs à la diversité et à la non-discrimination, et de s'informer mutuellement des démarches importantes qu'elles entreprennent en matière de recommandations, certainement si ces recommandations ont une influence sur le fonctionnement de l'une des parties à cet accord.

Dans le cadre de leurs missions respectives, afin de promouvoir des changements structurels en matière d'égalité de traitement au travail, les parties signataires consacreront, lors des réunions régulières de concertation organisées dans le cadre du présent accord, un point de l'ordre du jour aux avis et aux recommandations, ainsi qu'aux projets d'études et de rapports pertinents.

Unia inscrira ses recommandations qui ont un impact pour les employeurs ou pour les organisations d'employeurs, et/ou qui leur sont éventuellement spécifiquement destinées, à l'ordre du jour de la concertation périodique.

Il est également possible pour chaque partie signataire de signaler des problèmes structurels et de suggérer des améliorations via une recommandation communiquée au *single point of contact*.

4.2 Unia est invité aux forums pertinents pour présenter ses publications

Les organisations d'employeurs soutiennent la demande qu'Unia soit invité comme expert en temps opportun dans les forums pertinents, tels les organes de consultation sociale. Cela peut inclure des moments où Unia formule une recommandation ou lorsqu'une publication est proposée, telle que le Baromètre de la diversité ou le Monitoring Socio-Economique.

Unia peut demander conseil aux organisations d'employeurs lors de ses travaux préparatoires de publications et inversement. Cette façon de travailler offre aux parties la possibilité de formuler des commentaires et des réactions. Les publications restent à tout moment des instruments autonomes d'Unia ou des organisations d'employeurs.

5. Communication et campagnes

5.1 S'informer mutuellement des campagnes, actions, moments presse liés au domaine de l'emploi

Lorsqu'Unia planifie une action de communication proactive liée au domaine de l'emploi, Unia informera les organisations d'employeurs via le *single point of contact*. Unia s'engage à ce que les organisations d'employeurs disposent à temps d'informations suffisantes lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que des questions (des médias) soient adressées aux organisations d'employeurs à la suite d'une communication d'Unia. Les organisations d'employeurs informent de même Unia quant à leur communication proactive relative à des thèmes qui touchent aux compétences d'Unia.

Les organisations d'employeurs communiquent à Unia des informations sur les publications traitant de la diversité et de la discrimination. Cela se fait via le *single point of contact*.

Dans le cadre de ses campagnes de sensibilisation principalement axées sur le marché du travail, Unia peut consulter les organisations d'employeurs afin d'intégrer leur point de vue dans les considérations qui précèdent l'élaboration d'une campagne.

Lorsqu'Unia entreprend une recherche ou une étude et fait appel à cette fin à des comités d'accompagnement impliquant des externes, Unia projette de faire appel aux organisations d'employeurs.

5.2 Mettre en place des campagnes communes

Unia et les organisations d'employeurs étudient s'il est possible d'élaborer des campagnes conjointes.

