



en partenariat avec :



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### Salariés, entreprises et fédérations d'employeurs explorent la voie à suivre pour favoriser la diversité ethnique et l'inclusion sur le lieu de travail

Bruxelles, le 16 mars 2022 - Aujourd'hui, les salariés, les entreprises belges et les fédérations d'employeurs participant au projet [Business Uniting Talents \(BUT\) 2030](#), lancé par le Fonds Prince Philippe avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin et de CSR Europe, se sont réunis dans le cadre d'une **table ronde de haut niveau pour « Promouvoir l'action des entreprises en matière de diversité ethnique » en présence de Sa Majesté le Roi**. L'événement a eu lieu entre 9h30 et 10h45 CET au Palais Royal de Bruxelles.

L'intérêt et l'engagement continus du Roi envers le projet - démontrés par des réunions avec les entreprises - ont été un moteur essentiel pour l'avancement de BUT2030.

Pendant cet événement, les participants ont partagé leur expérience dans le domaine de la diversité ethnique et discuté des prochaines étapes à franchir. Ils ont notamment analysé la manière dont les **fédérations d'employeurs joueront un rôle clé pour encourager davantage d'entreprises à lancer des actions concrètes en faveur de l'égalité raciale**. Cela a été exprimé dans la déclaration Way Forward ci-jointe.

Les porte-paroles des groupes de ressources du projet BUT2030 ont présenté une série de recommandations pour favoriser la diversité ethnique et l'inclusion sur le lieu de travail aux PDG de **AXA Belgium, Janssen Pharmaceutica, Engie Belgium, Port d'Anvers, Telenet, L'Oréal Benelux, Solvay, AGC Glass Europe** et aux représentants de **Federgon, Comeos, Febelfin, Agoria, FEB, Unisoc, Unia, Essenscia, VOKA** et **UWE**.

L'implication personnelle du Roi, qui a animé cette table ronde de haut niveau, montre bien la pertinence sociale et économique du projet BUT2030 et des apprentissages développés par nos partenaires. Elle traduit une forte volonté de prendre des mesures concrètes pour remédier à la pénurie nationale de main-d'œuvre en favorisant l'inclusion culturelle.

**Ilham Kadri**, PDG de Solvay S.A., a déclaré :

*Pour avoir un impact réel, nous devons traiter la diversité et inclusion ethniques avec le même sentiment d'urgence que le changement climatique. Une collaboration étroite entre entreprises, ONGs, associations professionnelles et employés est indispensable afin de mener à bien cette transformation culturelle. Unissons-nous pour créer ce changement.*

**Stefan Crets**, Directeur exécutif de CSR Europe, a déclaré :





en partenariat avec :



*Promouvoir la diversité ethnique est un enjeu qui nous rassemble : les entreprises bénéficieront d'un vivier de talents élargi, et notre société gagnera à se développer sur un socle social et économique solidaire et inclusif. Le projet BUT2030 fournit aux entreprises un cadre et une méthodologie uniques pour améliorer la gestion de la diversité. Son approche axée sur l'action favorise un engagement efficace avec les employés et les parties prenantes.*

**Monica De Jonghe**, Directrice générale de VBO FEB, a déclaré :

*La FEB et ses fédérations membres jouent un rôle clé dans la sensibilisation des employeurs à l'importance de la diversité et de l'inclusion (D&I). Chaque secteur est confronté à des défis différents. Ce sont donc les professionnels de chaque secteur qui sont les mieux placés pour évaluer les mesures à prendre pour promouvoir et améliorer la diversité et l'inclusion. La FEB souhaite étendre ces bonnes pratiques et inspirer tous les secteurs à travailler sur la diversité et l'inclusion.*

### À propos de Business Uniting Talents 2030

Le projet BUT2030 vise à réduire les inégalités dans l'accès aux opportunités d'emploi et à construire des modèles d'entreprise inclusifs en développant une stratégie de gestion concrète pour les entreprises. Ce programme pilote a été lancé à l'initiative du **Fonds Prince Philippe**, avec le soutien de la **Fondation Roi Baudouin** et de **CSR Europe** entre octobre 2020 et mars 2022. Il s'inscrit dans la lignée du « [Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion 2021-2027](#) » de la Commission européenne.

**Contact presse** : [Emanuela Pisanó](#), Chef de projet *CSR Europe*





en partenariat avec :



## Way Forward des Fédérations d'employeurs pour la diversité et l'inclusion

Alors que le marché connaît une pénurie de main-d'œuvre inquiétante, l'écart se creuse en Belgique entre les citoyens de l'UE et les ressortissants hors UE en matière d'accès à l'emploi. Dans le même temps, notre société se diversifie de plus en plus, obligeant ainsi les entreprises à trouver de nouveaux talents pour faire face à cette transformation.

Ensemble, nous souhaitons reconnaître l'importance de la diversité ethnique et de l'inclusion culturelle afin de soutenir un changement structuré et durable, façonnant les entreprises de demain.

Pour relever efficacement ces défis, promouvoir l'égalité de traitement et favoriser les opportunités entre nos membres, nous nous engageons à :

### **1. Sensibiliser à l'importance de la diversité ethnique et de l'inclusion pour la croissance des entreprises**

En menant des recherches et en analysant les dernières tendances et constatations relevées par les parties prenantes, nous promovons la valeur économique et sociale des espaces de travail ethniquement diversifiés ainsi que les avantages que l'inclusion est susceptible d'apporter au marché du travail et à la communauté locale.

### **2. Intégrer la diversité ethnique et l'inclusion dans le programme de travail annuel**

Nous nous engageons à intégrer activement la diversité ethnique et l'inclusion dans nos stratégies annuelles de base, en devenant des modèles pour nos membres. Plus précisément, nous encouragerons davantage les entreprises à établir un agenda structuré sur le sujet en fournissant des informations fiables et en inspirant des actions concrètes. Cette démarche pourrait inclure des activités telles que l'organisation de webinaires ou de réunions connexes, le partage de bonnes pratiques, la rédaction de contenus par le biais d'un bulletin d'information et d'articles, ou la coopération avec les parties prenantes.

### **3. Nous adresser à l'ensemble de la société et passer de la parole aux actes**

Nous nous engageons à favoriser notre engagement auprès des acteurs externes à travers la société et à promouvoir la volonté de changement de nos membres. Après avoir acquis une compréhension approfondie des problèmes rencontrés par les communautés locales, nous rédigerons un compte rendu des attentes des parties prenantes et proposerons des solutions pratiques et durables à l'ensemble de notre réseau.

### **4. Devenir les ambassadeurs de ce changement, en interne comme en externe**

Nous voulons être un acteur clé de cette transformation nécessaire du marché du travail national. Nous souhaitons devenir des ambassadeurs de la diversité ethnique et promouvoir l'inclusion au-delà de nos réseaux d'entreprise, ainsi que dans l'ensemble de la société belge. Pour ce faire, nous partagerons des bonnes pratiques et des témoignages en matière d'inclusion culturelle lors d'événements externes en ligne et hors ligne, lesquels attesteront des principes de non-discrimination et de solidarité que nous mettrons en avant dans le cadre de notre engagement avec les parties prenantes externes.

\*Le présent document fait référence à la « diversité » en termes d'appartenance ethnique, et à l'« inclusion » comme recouvrant l'ensemble des pratiques et des politiques établies dans le but de donner une égalité d'accès aux opportunités et aux ressources à toutes les personnes issues des minorités culturelles et ethniques, sans quoi celles-ci pourraient être exclues ou marginalisées.