

MODÈLE DE CHARTE⁵

Préambule

Les entreprises à profit social/de l'économie sociale et solidaire développent des services qui défendent les droits fondamentaux des citoyen·nes et/ou répondent aux besoins essentiels d'une population aux multiples facettes. Elles se doivent d'intégrer dans leurs lignes stratégiques les valeurs de justice sociale, de solidarité, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, qui guident leur action par ailleurs.

[Nom de l'entreprise] s'engage à :

01 _____

Respecter et faire respecter au sein de son entreprise les textes internationaux ou européens qui luttent contre toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie ou une nation, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'âge, la fortune, la conviction philosophique, les croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la langue, la conviction politique, une caractéristique physique ou génétique, la conviction syndicale

04 _____

Veiller à une égalité de droit et à un traitement équitable entre les collaboratrices et collaborateurs dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines : du recrutement à la pension, en passant notamment par l'accueil, la formation, l'évaluation et l'évolution professionnelle

06 _____

Instaurer un environnement de travail bienveillant et respectueux des particularités de chacun·e

07 _____

Sur base d'un diagnostic, mettre en place un plan d'action visant à promouvoir et gérer la diversité, combattre les discriminations et garantir l'accessibilité et l'adaptabilité de ses services à toutes les usager·es

09 _____

Communiquer sur son engagement en interne auprès de l'ensemble du personnel et en externe auprès de ses bénéficiaires et partenaires

02 _____

Refuser toute autre forme de discrimination directe ou indirecte qui ne figurerait pas dans le droit de son pays comme la situation familiale, l'apparence physique, le nom, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la vulnérabilité résultant de la situation économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que celle du pays, la domiciliation bancaire, etc.

03 _____

Sensibiliser et former les responsables hiérarchiques ainsi que les membres du personnel aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité

05 _____

Mettre en place des procédures structurelles de gestion des discriminations et de signalement des discriminations

08 _____

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social entre la direction et les salarié·es et/ou leurs représentant·es

10 _____

Evaluer à intervalles réguliers les résultats de ses actions sur base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement définis et réajuster ses actions si nécessaire