

stratégies

// De la diversité sur le terrain

Le Groupe SNCB décroche le label Egalité Diversité

// Les Ministres fédéraux de l'Égalité des Chances et de l'Emploi ont décerné les dix premiers Labels Egalité Diversité. Le Groupe SNCB en a décroché un, dont il devra mériter le renouvellement dans un an.

Avec ses 38.000 membres du personnel, dans une grande diversité de professions et de fonctions, le Groupe SNCB est le plus gros employeur du pays. Mais la pyramide des âges donne une perspective un peu stressante: il faudra dans les dix ans qui viennent remplacer 40 % de l'effectif actuel.

Il va de soi que dans aucune de nos trois sociétés on ne pourra faire les "petits difficiles" lors des recrutements, sous peine de manquer ce virage important. Dans ce qui est historiquement reconnu comme un univers d'hommes, et de Belges, il faudra accueillir plus de femmes et plus de personnes d'origine étrangère. La diversité est un passage absolument obligé.

Une politique RH adaptée

"Le fait de recruter massivement de nouveaux collaborateurs nous donne une chance inégalée de mener une politique de ressources humaines équilibrée et orientée vers la diversité". C'est Guido Holemans, inspecteur en chef-chef de division, et aussi "Monsieur Diversité", qui fait ce constat. "Aujourd'hui, par exemple, le Groupe SNCB emploie 8,28 % de femmes, contre 7,89 % un an plus tôt. Nous nous efforçons de faire croître cette proportion, mais il reste un peu difficile de dénicher des techniciennes. De là la démarche que nous faisons vers les allochtones". Récemment encore, il fallait, pour devenir cheminot statutaire, être de nationalité belge. Les nouvelles règles européennes ouvrent nos rangs aux ressortissants de tous les pays de l'Union. Les autres doivent être ce qu'on appelle de "nouveaux Belges". Nous en comptons déjà dans nos rangs. Et nous en attirerons encore bien

d'autres. "Nous engager dans ce sens est parfaitement normal", précise Guido Holemans. "Une entreprise publique doit s'adapter à la réalité de la société et y jouer, en outre, un rôle de modèle".

Préparer le personnel

Mais le tout n'est pas d'engager plus de femmes et plus d'allochtones. Encore faut-il se préparer à gérer un effectif de plus en plus marqué par la diversité. C'est-à-dire assurer un accueil satisfaisant et dispenser une formation appropriée aux nouveaux groupes professionnels. Tout en veillant à l'osmose entre personnel actuel et nouvelles recrues. Il faut y préparer les cheminots d'aujourd'hui. De sorte qu'on a mis au point un 'training diversité' pour tous ceux qui, dans des jurys de sélection, sont confrontés à des approches culturelles différentes et pourraient développer une réaction de méfiance inappropriée. Le Groupe considère le respect et l'ouverture comme deux valeurs essentielles; il entend les faire reconnaître dans tous les milieux de travail, dans l'intérêt de tous ses employés et dans le sien, évidemment.



Le label Egalité Diversité

Pour décrocher le label Egalité Diversité, une entreprise doit répondre à quelques exigences:

- 1 respecter la législation en matière d'égalité des chances et de non-discrimination;
- 2 élaborer et mettre en oeuvre une culture d'entreprise et une gestion du personnel favorables à la diversité, à travers des objectifs précis;
- 3 associer de manière active les travailleurs à tout le processus de mise en place et d'évaluation de sa politique de diversité;
- 4 évaluer en permanence la politique de diversité dans le but d'obtenir au terme de la procédure un résultat positif par rapport à la situation initiale.

Neuf autres entreprises et institutions se sont vu décerner le label:

- Sodexho
- Randstad
- la Ville de Louvain
- Ethias
- la Police fédérale
- Boulot
- Age d'Or Services (Liège et Verviers)
- le Crioc
- Center Parcs Belgique



Qu'en pensent – qu'en disent – certains collaborateurs ?



Laurent Nsabimana, technicien principal de la voie à Arlon aime raconter son expérience dans le Groupe. *"Il y a des années, j'étais retourné dans mon pays d'origine, le Rwanda, pour y travailler. Les événements tragiques des années 1990 m'ont poussé à revenir en Belgique et à demander la nationalité belge, que j'ai obtenue. J'ai donc pu participer à un examen organisé par la SNCB, où travaillaient déjà quelques uns de mes compatriotes, réellement satisfaits d'y avoir obtenu un emploi. Et je peux vous le dire, je suis 100 % heureux dans le Groupe SNCB. J'y ai un avenir, des possibilités de carrière et je trouve que les conditions de travail y sont très positives"*.



Marie-Aimée Morue, secrétaire administrative depuis 2000 (après deux années comme accompagnatrice de trains) ne dit rien d'autre. *"Mon père était chef de gare. Mais l'univers ferroviaire ne m'attirait pas spécialement jusqu'à ce que je passe une épreuve d'accompagnateur de train. J'ai réussi et j'ai été assez épatée par le métier que j'ai commencé à exercer. Après un autre examen, je suis entrée dans une carrière administrative, qui est toute ouverte devant moi. Le Groupe SNCB est multiple dans tous les sens du terme"*.