

PLAN POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (D & I) ¹

Introduction	2
Piliers de la politique	3
1. <i>Culture organisationnelle et sensibilisation</i>	4
2. <i>Leadership</i>	4
3. <i>Recrutement et sélection</i>	5
4. <i>Évolution de carrière</i>	6
5. <i>Mesures spécifiques pour différents groupes ayant des problèmes spécifiques</i>	7
6. <i>Équilibre travail-vie privée</i>	8
7. <i>Formation et développement</i>	9
8. <i>Genre dans les formations et les sciences</i>	10
9. <i>Mesures pour lutter contre les violences</i>	11

¹ Le présent plan est écrit au masculin singulier par souci d'efficacité et de lisibilité et doit être compris dans son entièreté comme inclusif de tous les genres.

Introduction

Le SCK CEN entend baser ses activités sur une culture organisationnelle responsable, comme le définissent la charte éthique et nos valeurs d'entreprise. Cette culture organisationnelle responsable comprend également la prise en compte et le respect de la diversité. Nous nous traitons avec respect et dignité, indépendamment des différences de sexe, d'origine ethnique, de convictions politiques ou religieuses, d'orientation sexuelle, d'âge, d'état de santé ou de milieu.

Nous reconnaissons que la diversité englobe un large éventail de caractéristiques. Dans nos actions et nos rapports, nous nous concentrons principalement sur les LGBTQIA+/le genre, l'ethnicité, l'état de santé et l'âge. Notre organisation aspire à un lieu de travail diversifié et inclusif, où tous les travailleurs se sentent valorisés, respectés et soutenus. Nous sommes convaincus que la diversité nous rend plus forts et plus innovants et nous nous efforçons de créer une culture dans laquelle chaque personne et ses points de vue sont entendus, valorisés et inclus.

Une politique de diversité se penche aussi sur l'inclusion de groupes cibles spécifiques dans un environnement de travail :

- Les personnes de nationalité et/ou d'origine étrangère
- Les personnes handicapées
- Les jeunes
- Les personnes expérimentées
- Les personnes d'un sexe qui sont sous-représentées par rapport à l'autre dans (un segment spécifique de) l'organisation
- Les personnes sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou document reconnu comme équivalent

L'application et le développement de cette politique sont décrits dans les chapitres suivants. Toutefois, il convient de noter que le SCK CEN est traditionnellement une organisation de connaissance et qu'un diplôme (de niveau au moins A2) reste une condition importante pour accéder à un premier poste au SCK CEN, même si son importance diminue au cours de la carrière.

Nous reconnaissons que la création d'un lieu de travail diversifié et inclusif exige un engagement et une responsabilité à tous les niveaux de l'organisation. Nous examinerons et évaluerons régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion et procéderons à des ajustements si nécessaire. Il est de notre responsabilité de lutter activement contre la discrimination et l'exclusion et de nous efforcer de créer une culture organisationnelle où la diversité est acceptée et célébrée.

Par conséquent, le plan de promotion de la diversité et de l'inclusion (D&I) ci-dessous est conçu à la fois comme une prise de conscience de nos bonnes pratiques et comme un appel à la vigilance pour continuer à investir activement dans celles-ci.

En prenant des mesures concrètes et en respectant nos promesses et nos responsabilités, nous pouvons, en tant qu'organisation, avoir un impact positif sur l'engagement et la satisfaction de nos collaborateurs, tout en contribuant à une société plus inclusive dans son ensemble.

Piliers de la politique

En tant qu'institut de recherche passionné par la science, le SCK CEN souhaite se concentrer sur des rapports factuels et sur l'analyse qui les sous-tend. Les chiffres factuels sur la diversité constituent donc la base de ce plan. Cette approche factuelle et neutre est également poursuivie par le SCK CEN dans son approche du personnel : les qualités professionnelles de chaque personne, indépendamment du genre, de l'âge, de la nationalité, de l'ethnicité, des convictions politiques ou religieuses, etc. guident nos décisions.

Dans le rapport ci-dessous, nous basons nos décisions sur des critères pour lesquels nous disposons de données. Par exemple, nous ne disposons actuellement que de données sur le genre d'une personne (homme ou femme) et sur sa nationalité pour l'appartenance ethnique. Si les collaborateurs ont une autre nationalité en plus de leur nationalité belge, ils sont déclarés comme « de nationalité belge ».

Ces données sur le personnel du SCK CEN sont présentées ci-dessous.

Tableau 1 : Évolution des pourcentages de collaborateurs masculins et féminins

	Hommes	Femmes
2013	77,97 %	22,03 %
2020	75,23 %	24,77 %
2022	75,03 %	24,97 %

Tableau 2 : Évolution des pourcentages de collaborateurs belges ou d'une autre nationalité

	Collaborateurs d'autres nationalités	Collaborateurs de nationalité belge
2013	9 %	91 %
2020	13 %	87 %
2022	11 %	89 %

Tableau 3 : Répartition par âge

	2013	2020	2022
< 26	2,7 %	1,7 %	1,9 %
26-29	5,9 %	4,7 %	4,4 %
30-39	29,5 %	30,4 %	27,6 %
40-49	31,4 %	30,2 %	31,9 %
50-59	24,3 %	25,8 %	27,0 %
60 +	6,2 %	7,2 %	7,2 %

Le SCK CEN entend concrétiser sa politique en matière de D&I en s'appuyant sur les piliers suivants :

1. Culture organisationnelle et sensibilisation

Le SCK CEN veut consciemment prêter attention à la diversité dans son image d'entreprise. Ainsi, sur le site web de l'entreprise et sur l'intranet, un équilibre dans le matériel visuel et les sujets affichés est pris en compte. Nous participons aussi régulièrement à des journées thématiques organisées en externe, telles que la Journée internationale de la femme, les femmes dans les sciences, etc.

En outre, nous nous efforçons de communiquer avec tous les collaborateurs sans distinction de genre, afin que chacun se sente concerné par le message et impliqué dans l'organisation. Dans le système de données du personnel, par exemple, il est possible d'indiquer « X » pour le genre, en plus de « homme/femme ».

Nous sommes conscients qu'une attention et une sensibilisation continues à la diversité sont (encore) nécessaires dans notre organisation. C'est pourquoi nous voulons souligner l'importance que nous y attachons par le biais de certaines initiatives telles que la communication de statistiques, ainsi que par des messages ou des formations ponctuels mais réguliers sur la diversité.

2. Leadership

Le SCK CEN vise une représentation suffisamment diversifiée dans les postes de direction et les Conseils, sans imposer de quotas. La priorité est donnée aux compétences de l'individu.

L'équipe de direction s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion en soutenant et en encourageant une politique qui promeut l'égalité des chances et le respect.

Tableau 4 : Évolution des nominations aux postes de direction/chefs d'équipe (répartition par genre et par nationalité)

	2021	2023
Hommes	63 (72 %)	72 (77 %)
Femmes	24 (28 %)	21 (23 %)
Nationalité étrangère	8 (11 %)	16 (17 %)
Nationalité belge	79 (89 %)	77 (83 %)
Nombre total de supérieurs hiérarchiques	87 (100 %)	93 (100 %)

L'occupation des postes de direction par des femmes au SCK CEN est conforme à la répartition entre hommes et femmes sur l'ensemble de la population active (tableau 1 : 75 % d'hommes et 25 % de femmes) et entre Belges et étrangers (tableau 2 : 89 % et 11 %).

Tableau 5 : hommes et femmes dans l'équipe de direction

	2021	2023
Hommes	6 (75 %)	9 (90 %)
Femmes	2 (25 %)	1 (10 %)
Total	8 (100 %)	10 (100 %)

Tableau 6 : hommes et femmes au sein du Conseil scientifique

	2021	2023
Hommes	9 (75 %)	9 (75 %)
Femmes	3 (25 %)	3 (25 %)
Total	12 (100 %)	12 (100 %)

Tableau 7 : Hommes et femmes dans le Conseil d'administration nommés par le gouvernement

	2021	2023
Hommes	8 (58 %)	6 (50 %)
Femmes	5 (42 %)	6 (50 %)
Total	13 (100 %)	12 (100 %)

Le Conseil scientifique et l'équipe de direction sont principalement constitués d'hommes. La composition du Conseil d'administration est équilibrée en matière de genre. Le nombre de membres dans ces organes est restreint et une personne de plus ou de moins a donc un effet considérable sur le pourcentage.

3. Recrutement et sélection

Les offres d'emploi du SCK CEN sont ouvertes à tout le monde. Nous nous efforçons de promouvoir la diversité dans tous nos processus de recrutement et de sélection, en essayant d'attirer et de conserver une diversité de talents. En publiant la presque totalité des offres d'emploi en trois langues, nous encourageons les candidats issus de milieux et d'expériences différents à postuler chez nous. Tous les recrutements sont soumis à l'approbation de l'AFCN et aux instructions données par le gouvernement fédéral.

Les offres d'emploi sont publiées sur diverses plateformes largement accessibles. Une attention constante est accordée à la formulation des textes des offres d'emploi sans distinction de genre.

Le processus de candidature est basé sur des faits et un soutien commun. Nous veillons à ce que nos processus de recrutement et de sélection soient objectifs et inclusifs :

Un premier entretien a lieu sous la forme d'un jury. Ce jury est composé de plusieurs membres qui évaluent la candidature de différents points de vue : une personne de la ligne hiérarchique, des collaborateurs ayant une expertise similaire, un client interne, les RH. Nous recherchons la meilleure combinaison de membres du jury en termes de genre, de niveau hiérarchique, d'expertise, de nationalité (le cas échéant), ... par poste vacant. Nous veillons à ce que le jury ne soit pas exclusivement composé de membres du même sexe. Par consensus, le meilleur candidat est choisi sur la base de ses compétences, de sa motivation et de son potentiel.

Tableau 8 : entrées en service (genre et nationalité)

	2018	2019	2020	2023
Hommes	47 (72 %)	95 (80 %)	49 (80 %)	32 (73 %)
Femmes	18 (28 %)	24 (20 %)	12 (20 %)	12 (27 %)
Nationalité belge	56 (86 %)	90 (75 %)	45 (74 %)	34 (77 %)
Nationalité étrangère	9 (14 %)	29 (25 %)	16 (26 %)	10 (23 %)
Nombre total d'entrées en service	65 (100 %)	119 (100 %)	61 (100 %)	44 (100 %)

Tableau 9 : Répartition par âge des nouvelles recrues

	2023
< 26	6 (14 %)
26-29	4 (9 %)
30-39	16 (37 %)
40-49	12 (27 %)
50-59	5 (11 %)
60 +	1 (2 %)
	44 (100 %)

La plupart des nouvelles recrues étaient des hommes belges. La plupart des nouveaux collègues ont entre 30 et 49 ans. Il convient évidemment de tenir compte de ces caractéristiques par rapport au nombre total de candidats. Lors d'une candidature, un candidat ne doit pas communiquer son genre ou âge et nous ne sommes donc pas en mesure de rapporter les chiffres à cet égard. En ce qui concerne la nationalité, nous disposons des données suivantes :

Tableau 10 : évolution du nombre de candidats (nationalité)

	2020	2023
Nationalité belge	882 (67 %)	595 (66 %)
Nationalité étrangère	441 (33 %)	308 (34 %)
Nombre total de candidats	1323 (100 %)	903 (100 %)

4. Évolution de carrière

Nous croyons en l'égalité des chances en matière de carrière pour tous les travailleurs, quelle que soit leur origine. Nous évaluons et nous privilégions les individus sur base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs contributions à l'organisation.

Le salaire de base est défini sur base de critères factuels. Une potentielle pause des suites d'un congé de maternité ou d'une interruption de carrière n'est pas prise en considération lors de la détermination de l'ancienneté. Ce faisant, le SCK CEN garantit une égalité salariale entre les genres.

L'évolution de carrière est inscrite dans deux CCT dont les règles évitent l'arbitraire et la subjectivité. Tout le monde est encouragé à s'épanouir et à nourrir ses ambitions. Ce développement personnel, ainsi que l'expérience et l'ancienneté, constituent la base de toute augmentation de salaire.

En outre, chaque collaborateur a la possibilité de soulever un retard dans l'évolution de carrière auprès d'une commission. Cette commission juge s'il y a eu des injustices dans la carrière.

Au sein du Conseil d'entreprise (CE), les rapports sur l'égalité salariale surviennent plus fréquemment que ce qui est imposé par la loi sur l'écart salarial de 2012. Bien qu'il ne s'agisse que d'une obligation biennale, les rapports sont établis chaque année.

Tableau 11 : Évolution salariale des femmes et des hommes en termes relatifs (combien d'hommes et de femmes ont bénéficié d'une augmentation salariale en pourcentage)

	Hommes	Femmes
2014	14,83 %	15,78 %
2021	14,92 %	13,99 %
2023	14,36 %	16,35 %

La grande majorité des collaborateurs étrangers ont le statut de cadre. En regardant le tableau ci-dessus pour ce groupe, nous obtenons l'image suivante :

Tableau 12 : Évolution salariale par nationalité (cadres)

	Collaborateurs d'autres nationalités	Collaborateurs de nationalité belge
2023	9,3 %	90,7 %

Cette répartition correspond à peu près à celle de la population générale du SCK CEN. Le nombre total de personnes impliquées dans ce tableau est de toute façon faible.

5. Mesures spécifiques pour différents groupes ayant des problèmes spécifiques

Dans le cadre de notre politique de diversité et d'inclusion, nous visons à prendre en charge les collaborateurs qui rencontrent des difficultés à un moment ou à un autre de leur vie. Cela concerne plus particulièrement les personnes ayant des problèmes de santé et/ou des problèmes financiers, d'une part, et les collaborateurs venant de l'étranger et souhaitant s'intégrer, d'autre part. Pour ce faire, nous mettons en œuvre diverses mesures ou dispositions afin de leur apporter le soutien et l'aide dont ils ont besoin.

- Ainsi, une politique d'assiduité et une politique de réintégration ont été élaborées afin de maintenir les collaborateurs au travail autant que possible ou à abaisser le seuil de retour.
- Très concrètement, nous veillons également à ce que les collaborateurs malades pendant plus d'un mois ne subissent pas une baisse importante de leurs revenus en leur versant un complément d'indemnité de maladie.
- Le SCK CEN n'a pas non plus de statut d'ouvrier, ce qui signifie que les collaborateurs sont mieux protégés en cas de maladie et qu'ils ne peuvent se retrouver temporairement au chômage économique que dans des situations très exceptionnelles.
- En cas de graves problèmes financiers, vous pouvez également vous adresser au Comité social du SCK CEN.
- Le SCK CEN dispose de son propre « quartier résidentiel », où tant les célibataires (étudiants ou employés) que les familles peuvent séjourner pour une longue période et dans une communauté soudée.

6. Équilibre travail-vie privée

Nous comprenons l'importance d'un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour tous les employés et nous proposons des conditions de travail flexibles qui font que les employés ayant des responsabilités familiales ou d'autres engagements personnels se sentent soutenus.

Ainsi, les mesures suivantes sont en place au sein du SCK CEN :

- Un système de congé prolongé avec une semaine contractuelle de 36 heures
- Horaires « glissants »
- Possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires
- Toutes les possibilités de crédit-temps et de congés thématiques sont soutenues
- Possibilité de travail à temps partiel contractuel
- Possibilité de télétravail (jusqu'à 2 jours par semaine) si la fonction le permet
- Initiatives familiales organisées par le comité social
- Concrétisation du droit à la déconnexion

Les jours ouvrables, des efforts sont faits pour rendre les conditions de travail aussi favorables à la famille que possible, et cela s'applique également aux postes de direction. Par exemple, nous essayons d'éviter les réunions après 17 heures.

Tableau 13 : Travail à temps partiel structurel : évolution des collaborateurs à temps partiel (genre et nationalité)

	2020	2023
Hommes	9 (27 %)	11 (27 %)
Femmes	24 (73 %)	29 (73 %)
Nationalité belge	30 (91 %)	36 (90 %)
Nationalité étrangère	3 (9 %)	4 (10 %)
Total de collaborateurs à temps partiel	33 (100 %)	40 (100 %)

Tableau 14 : Travail à temps partiel temporaire : évolution des collaborateurs jouissant d'un crédit-temps/congé thématique (genre et nationalité)

	2020	2023
Hommes	26 (53 %)	68 (64 %)
Femmes	23 (47 %)	38 (36 %)
Nationalité belge	48 (98 %)	103 (97 %)
Nationalité étrangère	1 (2 %)	3 (3 %)
Nombre total de collaborateurs	49 (100 %)	106 (100 %)

Tableau 15 : Travail à temps partiel temporaire : évolution des collaborateurs convertissant (en partie) leur 13^e mois en congés supplémentaires (genre et nationalité)

	2020	2023
Hommes	60 (66 %)	98 (67 %)
Femmes	31 (34 %)	48 (33 %)
Nationalité belge	86 (95 %)	134 (92 %)
Nationalité étrangère	5 (5 %)	12 (8 %)
Nombre total de collaborateurs	91 (100 %)	146 (100 %)

Le nombre de travailleurs à temps partiel est en augmentation, qu'il s'agisse de travail à temps partiel **structurel** ou **temporaire**. La croissance globale passe de 173 à 292 employés (+ 69 %). Bien que les femmes soient majoritaires dans le travail à temps partiel structurel (nettement plus que leur part dans les effectifs absolus), ce tableau devient plus nuancé lorsque l'on examine les régimes de travail à temps partiel temporaire (tableaux 14 et 15). Alors qu'en 2020, 95 hommes et 78 femmes étaient actifs sous une forme ou une autre de travail à temps partiel (qu'il soit très limité ou non), en 2023, ils seront respectivement 177 hommes (+86 %) et 115 femmes (+47 %) à travailler à temps partiel. Ainsi, bien qu'en termes relatifs, il y ait toujours plus de femmes que d'hommes travaillant structurellement ou temporairement à temps partiel, une augmentation plus forte peut être observée dans la population masculine.

7. Formation et développement

La formation et l'éducation sont des éléments essentiels d'une politique de diversité et d'inclusion réussie. Nous voulons nous assurer que les collaborateurs du SCK CEN possèdent les connaissances, les compétences et l'attitude nécessaires pour collaborer efficacement dans un environnement diversifié et inclusif. En apprenant à apprécier et à accueillir toutes les différences (générations, ethnicité, genre, etc.), nous formons ensemble des équipes meilleures et plus fortes et une organisation plus résiliente.

Des formations sont proposées aux supérieurs hiérarchiques pour les sensibiliser aux différences culturelles, à la diversité, aux stéréotypes et à la discrimination sur le lieu de travail et pour leur apprendre à les gérer correctement au sein de leur équipe. En leur faisant prendre conscience de leurs propres préjugés et en leur apprenant à les surmonter, ils peuvent contribuer à une culture de travail ouverte et respectueuse.

En outre, la formation joue un rôle crucial dans le développement de tous les collaborateurs au sein d'une organisation. Il est important que tous les collaborateurs aient la possibilité de participer à divers programmes de formation et d'éducation, car ils peuvent ainsi améliorer leurs connaissances et leurs compétences. Grâce à la formation, les collaborateurs peuvent acquérir de nouvelles compétences, rester informés des dernières évolutions dans leur domaine et continuer à se développer.

Nous voulons que chacun ait les mêmes chances de se développer et donc toutes les possibilités de se perfectionner. Pour que cela soit pleinement possible, nos cours sont organisés en néerlandais et en anglais, et souvent en français. Offrir différentes formes d'apprentissage augmente les chances de s'adapter aux préférences personnelles en matière d'apprentissage, ainsi que de faciliter la transposition sur le lieu de travail. En parallèle, les cours organisés en ligne peuvent être intégrés dans la politique de travail à domicile.

Tableau 16 : Participation aux formations officielles (genre et nationalité)

	2023
Hommes	660 (74,8 %)
Femmes	222 (25,2 %)
Nationalité belge	779 (88,3 %)
Nationalité étrangère	103 (11,7 %)
Nombre total de collaborateurs impliqués	882 (100 %)

Tableau 17 : Participation aux formations officielles (âge)

	2023
< 26	19 (2,2 %)
26-29	28 (3,2 %)
30-39	250 (28,3 %)
40-49	279 (31,6 %)
50-59	241 (27,3 %)
60 +	65 (7,4 %)
	882 (100 %)

Compte tenu du taux de participation généralement élevé aux formations, la répartition entre les différents groupes (genre, nationalité, âge) correspond à la composition de la population générale.

8. Genre dans les formations et les sciences

Par l'intermédiaire de la SCK CEN Academy, nous garantissons le transfert des connaissances, des compétences et des attitudes des étudiants et des professionnels dans le domaine nucléaire. La SCK CEN Academy dispose par exemple d'un vaste programme de doctorat, d'un programme de stages pour les mémoires de bachelier et de master et organise de nombreuses activités pour les enseignants et les étudiants. Le SCK CEN est conscient que l'investissement dans la connaissance et la formation est crucial pour les générations futures et soutient le partage des connaissances et les nouvelles applications innovantes dont l'ensemble de la société peut profiter.

Le programme de la SCK CEN Academy est ouvert à tous. Les étudiants sont soigneusement encadrés par des collaborateurs expérimentés.

Un doctorant est choisi par le Conseil scientifique afin de sélectionner l'étudiant le plus approprié.

Le SCK CEN contribue ainsi activement à l'avenir de tous les scientifiques.

Tableau 18 : évolution du pourcentage de doctorants (genre et nationalité)

	2021	2023
Hommes	29 (32 %)	63 (61 %)
Femmes	61 (68 %)	40 (39 %)
Nationalité belge	24 (27 %)	29 (28 %)
Nationalité étrangère	66 (73 %)	74 (72 %)
Nombre total d'étudiants	90 (100 %)	103 (100 %)

Le SCK CEN soutient les femmes et les encourage à envisager une carrière scientifique. La proportion hommes-femmes parmi les doctorants a quelque peu évolué ces derniers temps. La majorité des doctorants ne sont pas de nationalité belge.

Tableau 19 : évolution du pourcentage de mentors féminins et masculins

	2021	2023
Hommes	60 (67 %)	47 (70 %)
Femmes	30 (23 %)	20 (30 %)
Nationalité belge	68 (75 %)	47 (70 %)
Nationalité étrangère	22 (25 %)	20 (30 %)
Nombre total de mentors	90 (100 %)	67 (100 %)

Le SCK CEN accorde une attention particulière à la diversité et au genre dans ses activités de recherche. Dans la recherche en sciences sociales, nous veillons à ce que la représentation des genres soit équilibrée parmi les personnes interrogées. Dans la recherche biomédicale, la recherche en radioprotection et la modélisation, le genre est également un facteur pris en compte dans la recherche.

9. Mesures pour lutter contre les violences

Nous nous engageons à créer une culture de travail inclusive, respectueuse et exempte de toute discrimination. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation et nous traiterons tout problème rapidement et efficacement.

Le règlement du travail comporte une section distincte consacrée à la prévention des risques psychosociaux au travail causés par le travail, y compris en particulier la violence, le harcèlement et les comportements sexuels non désirés au travail.

Cette section décrit, entre autres, comment le SCK CEN souhaite prévenir ces risques en désignant et en formant plusieurs personnes de confiance au sein de l'organisation et en donnant à chacun la possibilité de faire appel à eux, ainsi que de s'adresser aux médecins du travail, aux employés des ressources humaines ou à un conseiller en prévention externe pour les aspects psychosociaux. Les personnes de confiance sont des femmes (3) et des hommes (3). L'une d'entre elles n'est pas de nationalité belge.

En outre, une enquête auprès du personnel est organisée tous les 3 ou 4 ans afin de sonder le bien-être en général et le respect de l'individualité en particulier, comme le décrit également la charte éthique.