

09 oct 2019 -17:58

## Unir nos forces pour la diversité fédérale

L'administration fédérale a l'ambition de montrer l'exemple dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances. Elle veut refléter la diversité des citoyens dans l'offre de ses services et la composition de son personnel. Dans son rapport pluriannuel, le groupe de pilotage Diversité de l'administration fédérale fait le point sur les politiques des dernières années et formule des recommandations pour l'avenir.

### Une stratégie relative à la diversité

Dès sa création en 2015, le groupe de pilotage Diversité a formulé trois lignes de force stratégiques :

- initier et susciter une large adhésion à la politique de diversité
- renforcer la politique de diversité en tant que partie intégrante d'une politique RH large et inclusive
- mener des actions axées sur les groupes cibles.

Des objectifs et des actions concrètes ont été élaborés pour chaque ligne de force. L'attention s'est systématiquement portée sur les différents groupes cibles : les fonctionnaires fédéraux, le management des différentes organisations fédérales et les décideurs politiques. Des actions spécifiques et des propositions politiques ont été élaborées afin de supprimer les barrières pour certains groupes cibles. Par exemple, une attention particulière a été accordée aux personnes avec un handicap et aux personnes en situation de pauvreté et/ou d'exclusion sociale. Parallèlement, des efforts ont été déployés pour sensibiliser davantage les fonctionnaires fédéraux à ces groupes cibles.

### Un bilan positif

Sandra Schillemans, Directrice générale ad interim au sein du SPF Stratégie et Appui : « Le bilan global des dernières années est positif. Nous constatons plus d'ouverture et d'attention portée à la diversité et à l'égalité des chances sur le lieu de travail. La diversité, c'est attirer et stimuler tous les talents. »

L'administration fédérale a également pris des mesures pour avancer vers la neutralité liée au genre. Il y a également plus de coopération entre les réseaux et les organisations.

Voici quelques exemples d'actions prises entre 2015 et 2018 :

- 4 journées fédérales de la diversité (LGBT, politique du personnel tenant compte de l'âge, pauvreté au travail et équilibre entre les genres)
- création du réseau be.proud (réseau SOGIE)
- publication de 3 brochures (transgenre, parentalité et « All genders welcome »)
- objectifs communs en matière de diversité afin de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes avec un handicap, les jeunes travailleurs et les femmes visant des fonctions de management.

## Les défis du futur

### *Atteindre les quotas fixés pour les groupes cibles*

La représentation des groupes cibles au sein de l'administration fédérale demeure un point d'attention. Malgré une augmentation, le quota de 1/3 de femmes dans les fonctions supérieures de management n'a pas été atteint (2014 : 23,7% ; 2018 : 29,6%). Le quota de 3% pour l'emploi de personnes handicapées n'a pas non plus été atteint, malgré les efforts consentis (2018 : 1,25% en moyenne).

### *Besoin de reconnaissance et de moyens*

Par « moyens adéquats », nous entendons la possibilité de consacrer suffisamment de temps et d'attention à cette matière : le rôle des 57 responsables de la diversité dans les organisations fédérales doit dès lors être considéré comme prioritaire et primordial.

Donner les moyens d'agir signifie bien sûr dégager les moyens financiers pour mener les projets et actions Diversité comme les campagnes de recrutement pour des groupes cibles, les actions de sensibilisation et de formation du personnel, ou l'adaptation de postes de travail pour les collaborateurs avec un handicap.

Dans un contexte de réalisme budgétaire, il faut au minimum que le monde politique dote l'administration fédérale d'outils juridiques plus souples et plus variés pour pouvoir réaliser les objectifs fixés, comme par exemple :

- recruter plus de personnes avec handicap sans se limiter aux seules attestations médicales
- généraliser les conditions de diplômes plus souples dans le cadre des sélections afin que les compétences acquises priment sur le diplôme et gomme ainsi des inégalités
- permettre des actions positives temporaires.

Sandra Schillemans: « Les organisations diverses sont plus créatives, plus flexibles et plus aptes à faire face au changement que les organisations non diversifiées. Les organisations fédérales ont déjà parcouru un long chemin en termes de diversité, et le SPF Stratégie et Appui est un véritable partenaire pour ceux qui souhaitent développer davantage leur politique de diversité. Investir dans la diversité revient à attirer et à valoriser tous les talents sur le long terme. »

Le rapport d'évaluation du groupe de pilotage fédéral Diversité est disponible [sur Fedweb](#).

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Aurélien Damster  
Porte-parole SPF Stratégie et Appui  
T +32 (0)2 740 70 11  
G +32 (0)473 27 85 05  
E aurelie.damster@bosa.fgov.be

À propos du SPF Stratégie et Appui

Le SPF Stratégie et Appui (SPF BOSA) soutient le gouvernement et les organisations fédérales dans différents domaines : IT, recrutement, gestion du personnel, gestion de l'organisation, politique d'intégrité, budget, comptabilité et marchés publics.

SPF Stratégie et Appui  
WTC III  
boulevard Simon Bolivar30  
1000 Bruxelles  
Belgique

Laurence Mortier  
Contact presse  
+32 477 962682  
[laurence.mortier@bosa.fgov.be](mailto:laurence.mortier@bosa.fgov.be)