

GROUPE DE PILOTAGE  
DIVERSITÉ FÉDÉRALE

# RAPPORT ANNUEL 2017





---

# TABLE DES MATIÈRES

---

## AVANT-PROPOS

Avant-propos par **Sandra Schillemans** 3

## INTRODUCTION

Diversité fédérale **en 2017** 4

## REALISATIONS 2017

### OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

Initier et développer une assise large pour la politique de diversité

**Sensibilisation** 6

**Appui** 8

**Coopération** 8

### OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

La politique de diversité comme partie intégrante d'une politique RH large et inclusive

**Promouvoir une politique de diversité** 9

### OBJECTIF STRATÉGIQUE 3

Mener des actions ciblées

**Migration** 10

**Handicap** 11

**Genre** 11

## RECOMMANDATIONS

Décisionnaires politiques + Management & services RH 12

## CONCLUSION

13

GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ FÉDÉRALE

## AVANT-PROPOS SANDRA SCHILLEMANS

DG a.i. Recrutement et Développement SPF Bosa

Valoriser la diversité et cultiver l'approche inclusive sont au cœur de nos préoccupations. En tant que Directrice Générale a.i. Recrutement et Développement du SPF BOSA, je souhaite que ces principes vivent et soient intégrés à tous les aspects de l'employee lifecycle fédéral : des campagnes de recrutement aux processus de sélection, en passant par les formations ou encore les réorientations de carrière. Ces deux principes sont des réflexes à cultiver dans chaque aspect de la politique RH fédérale. Cela relève non seulement de la responsabilité sociétale de nos organisations mais il s'agit aussi d'un élément crucial pour permettre aux talents individuels de s'épanouir. Nos organisations ont besoin de collaborateurs motivés et valorisés, et ce, au bénéfice des citoyens qui attendent un service public qualitatif et représentatif de la diversité de notre société actuelle.

Lancé en 2015, le groupe de pilotage diversité a poursuivi en 2017 la mise en œuvre des objectifs stratégiques formulés pour la période 2015-2018. La réorganisation interne de ma DG n'a pas entamé l'implication de mes équipes ni la continuité de la mise en œuvre du plan d'action en collaboration avec le Réseau Diversité Fédérale. Ainsi, cette année 2017 a été l'occasion de lancer une nouvelle dynamique concernant les groupes de travail. Elle a également permis de réaliser encore de belles actions telles que le nouveau concept « Plat Divers », des actions de sensibilisation conviviales pour tout fonctionnaire intéressé, la Journée fédérale de la Diversité sur le thème de la pauvreté et la remise du 2ème Diversity Award couronnant un projet visant l'égalité de genre.

Vous découvrirez l'ensemble des réalisations à travers la lecture de ce 3ème rapport annuel.

*Valoriser la diversité et cultiver l'approche inclusive sont au cœur de nos préoccupations. En tant que Directrice Générale a.i. Recrutement et Développement du SPF BOSA, je souhaite que ces principes vivent.*

L'action se poursuit en 2018 ! C'est pourquoi je tiens à remercier les membres du groupe de pilotage, les responsables diversité ainsi que les équipes de la Direction Générale Recrutement et Développement pour la ténacité de leur engagement. J'en profite également pour vous signaler que la présidence du groupe de pilotage est dorénavant assurée par Christine DAEMS.

En tant que directeurs P&O et membres des comités de direction, je compte sur vous pour soutenir et poursuivre tous ensemble le développement de notre politique fédérale de diversité !

Je vous souhaite une bonne lecture !



SANDRA SCHILLEMANS  
DG a.i. Recrutement et Développement SPF Bosa

---

# DIVERSITÉ FÉDÉRALE

## INTRODUCTION

---

*Diversité fédérale en 2017*

### **2017, UNE ANNÉE DE DÉFIS**

Après 2 années de démarrage fructueuses, l'année 2017 s'annonçait comme une année de défis. Et c'est exactement ce que l'année nous a apporté ! L'année 2017 a été d'une part, une année de temps forts durant laquelle de très beaux projets diversité ont pu être réalisés. Ces projets contribuent pleinement à une politique de diversité fédérale à la fois fédératrice et durable. Par ailleurs, le groupe de pilotage diversité a également pu poursuivre le développement de son rôle en tant qu'organe consultatif en 2017.

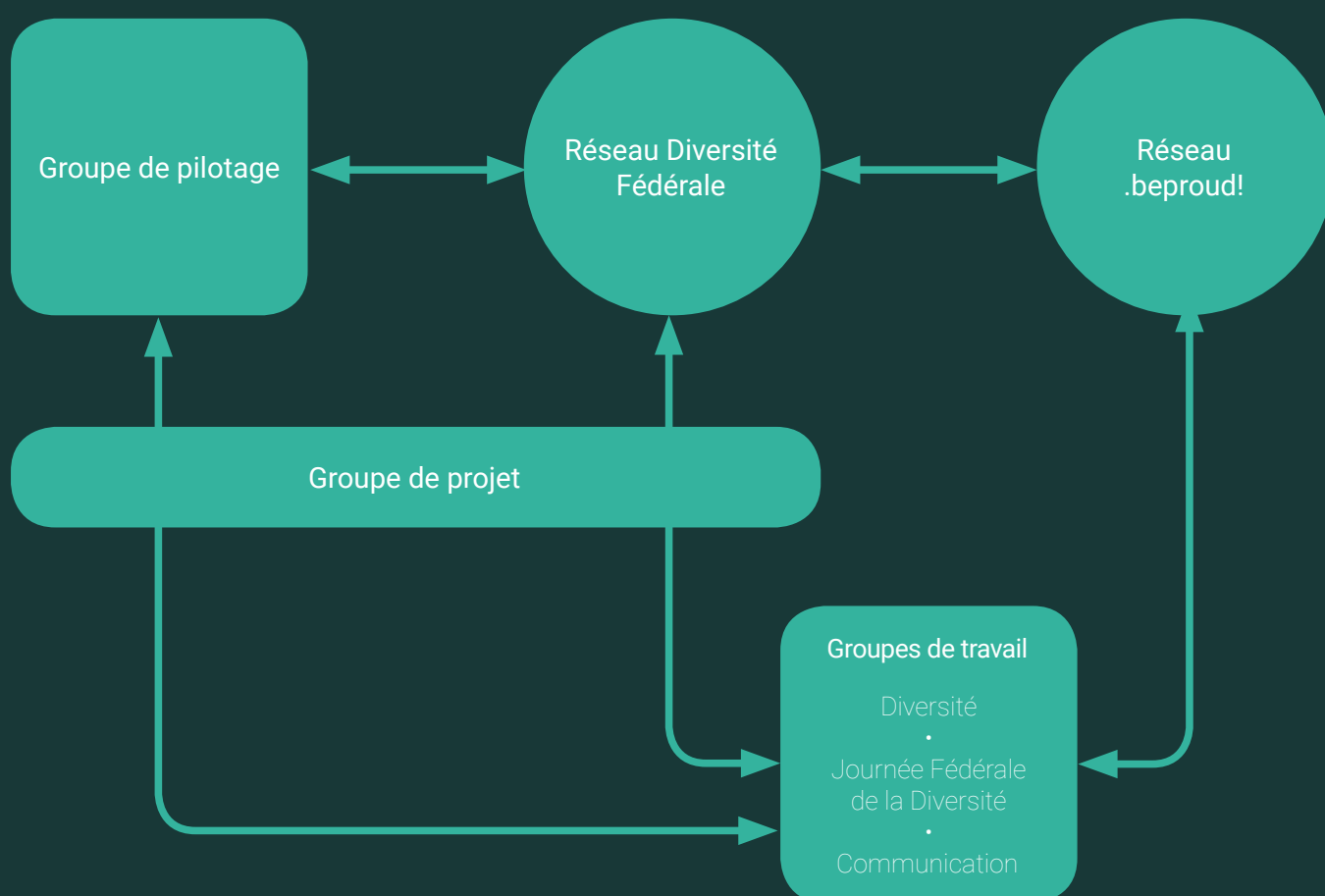
2017 a été une année pleine de défis en termes de ressources et de reconnaissance du rôle de responsable diversité, ce qui est abordé dans les recommandations du groupe de pilotage. Investir dans ces domaines et centraliser les moyens sont des enjeux-clés pour améliorer l'efficacité de la politique fédérale de diversité et ancrer la diversité comme partie intégrante de la politique RH fédérale.

Comme vous pourrez lire dans les recommandations de ce rapport annuel, réaliser des avancées en matière de reconnaissance et de valorisation du rôle du responsable diversité constitue un facteur-clé de la réussite de la politique fédérale de diversité. Dans l'attente d'une telle décision, le groupe de pilotage diversité a décidé fin décembre 2017 de réformer la structure des groupes de travail *Fig. 1*. Cette modification s'axe sur un souci d'efficacité et de réalisme en matière de participation et met l'accent sur la réalisation d'un bénéfice plus direct pour chaque service public.

Nous espérons que cette nouvelle approche donnera suffisamment d'oxygène, de motivation et d'énergie au réseau.

LA NOUVELLE STRUCTURE DE LA DIVERSITÉ FÉDÉRALE

Fig. 1



## OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

### INITIER ET DÉVELOPPER **UNE ASSISE LARGE** POUR LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ

*Sensibilisation, appui, coopération*

## SENSIBILISATION

### JOURNÉE FÉDÉRALE DE LA DIVERSITÉ - ACCENT SUR LA PAUVRETÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Le 17 octobre 2017 a eu lieu la Journée Fédérale de la Diversité. Le thème de cette cinquième édition était la pauvreté. L'ensemble des 42 services publics membres du réseau ont prêté une attention particulière au thème ce jour-là. Pour soutenir la communication, le groupe de pilotage diversité a développé 5 illustrations de sensibilisation qui mettent chacune en lumière une facette différente de la pauvreté.

Cette journée s'est ouverte le 17 octobre - date de la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté - par un congrès transversal au cours duquel l'accent a été mis sur 'la pauvreté sur le lieu de travail'. Au cours de ce congrès, les apports théoriques ont alterné avec des ateliers interactifs. Lors du lunch de clôture, les participants ont également pu rencontrer quelques acteurs importants dans la lutte contre la pauvreté grâce à un salon d'information.

#### Faits & chiffres

- Public cible : tous les agents fédéraux
- Nombre de participants au congrès transversal : 132
- 3 orateurs en plénière, 3 ateliers interactifs et 7 exposants au salon d'information



## RÉSEAU .BEPROUD!

'beproud!' - créé en 2016 - est un réseau pour tous les membres du personnel de l'administration fédérale qui s'identifient en tant que personne LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres), mais également pour tous les autres membres du personnel qui ont une affinité avec les objectifs du réseau.

En 2017, 'beproud!' a organisé régulièrement différentes actions et des événements. Ainsi, 'beproud!' a participé à la Pride au mois de mai avec le Federal Truck et a participé à plusieurs événements 'open@work'.

### Faits & chiffres

- Public cible : tous les membres du personnel LGBT et tout fonctionnaire intéressé
- Nombre de membres de 'beproud!' fin décembre 2017 : 122
- Nombre d'événements 'open@work' auxquels 'beproud!' a participé : 2
- Nombre d'événements organisés en 2017 : 3

## PLAT DIVERS

En 2017 est né le nouveau concept 'Plat Divers'. 'Plat Divers' est un événement trimestriel organisé sur le temps de midi autour d'un thème lié à la diversité. Le thème choisi est chaque fois accessible à un public aussi large que possible. En 2017, 2 'Plats Divers' ont été organisés : l'un sur les valeurs de la diversité et l'autre où le gagnant du Diversity Award 2016 a présenté son projet 'code diversité'.

### Faits & chiffres

- Public cible : tous les fonctionnaires fédéraux intéressés
- Nombre de participants au 'Plat Divers' 'gagnant du Diversity Award' : 32
- Nombre de participants au 'Plat Divers' au 'théâtre diversité' : 38

## APPUI

### OPTIMISATION DES INFORMATIONS SUR LA DIVERSITÉ



Toutes les informations relatives à la politique de diversité fédérale ont été rassemblées et centralisées sur Fedweb, y compris la législation pertinente.

Par ailleurs, une liste récapitulative a également été publiée. Cette liste récapitulative reprend les coordonnées de tous les fonctionnaires qui assument un rôle lié à la diversité au sein d'une organisation (p.ex. référent handicap, coordinateur genre, fonctionnaire pauvreté, responsable diversité, etc.).

En complément de cette liste, le réseau a initié des collaborations avec les différents réseaux afin de stimuler les échanges d'information et la mise en commun des bonnes pratiques.

#### Faits & chiffres

- Public cible : tous les fonctionnaires fédéraux ou personnes externes intéressés
- Emplacement : [Fedweb](#)

## COOPÉRATION

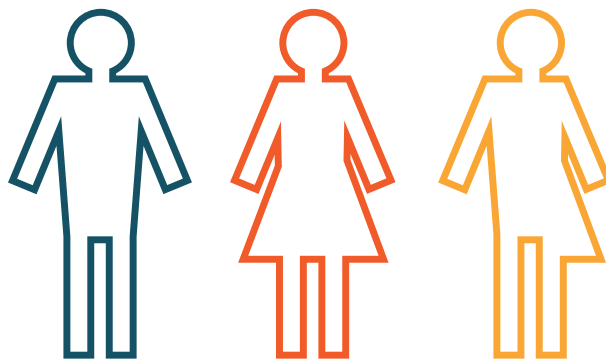
### COOPÉRATION CONSTRUCTIVE CELLULES STRATÉGIQUES

L'optimisation et le développement d'une politique de diversité implique également des décisions stratégiques. En 2017, le groupe de pilotage diversité a une nouvelle fois mis l'accent sur son rôle de préparation de la politique et d'appui, et a collaboré de manière constructive avec les cellules stratégiques. Ainsi, il a contribué par exemple à élaborer des pistes pour un monitoring automatique des personnes avec handicap via la Banque Carrefour, à la définition et au monitoring des personnes issues de l'immigration, etc.

Par ailleurs, le groupe de pilotage a également poursuivi le développement de son rôle en tant qu'organe consultatif. Le groupe de pilotage diversité a élaboré 2 avis concrets à la demande des partenaires politiques en 2017 : un avis sur une communication proactive à propos du principe de neutralité et un avis sur les toilettes neutres en matière de genre.

#### Faits & chiffres

- Objectif : appui et préparation de la politique
- Nombre d'avis donnés par le groupe de pilotage diversité : 2





## OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

### LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ COMME PARTIE INTÉGRANTE D'UNE POLITIQUE RH LARGE ET INCLUSIVE

*Promouvoir une politique de diversité*

## PROMOUVOIR UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ

### REMISE DU 2<sup>ÈME</sup> DIVERSITY AWARD

Le Diversity Award récompense chaque année une organisation fédérale pour son projet diversité. Chaque organisation fédérale peut introduire un ou plusieurs projets. Les membres du Réseau Diversité Fédérale (50 % des votes) et le groupe de pilotage diversité (50 % également) sélectionnent le gagnant parmi tous les projets introduits.

Le 17 octobre 2017, la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des Chances et à la Lutte contre la Pauvreté, Madame Zuhal Demir, a remis le deuxième Diversity Award au gagnant : le projet 'équilibre hommes-femmes' du SPF Finances. Ce projet a pour but d'éliminer tant les freins internes que les obstacles externes (par ex. la culture organisationnelle) pour les femmes et les hommes dans leur carrière professionnelle. Plus concrètement, le projet comprend deux volets : le projet « Boost Her » et la campagne de communication « Faire des différences, c'est pas mon genre ! ».

#### Faits & chiffres

- Public cible : toutes les organisations fédérales ayant un projet diversité en cours ou clôturé
- Nombre d'organisations fédérales ayant introduit un ou plusieurs projets : 9
- Nombre de projets introduits : [9 projets introduits](#)

Organisation	Candidature Diversity Award
1/ ONSS	Solidarité dans la diversité
2/ SPF Affaires étrangères	Dessine-moi le respect !
3/ ONEM	Trajet de formation pauvreté
4/ Service fédéral des pensions	Projet concernant l'accessibilité
5/ SPF Finances	Projet équilibre hommes-femmes
6/ Défense	Théâtre valeurs-diversité
7/ .beproud!	Together out and proud
8/ AFSCA	Journée de la diversité@ AFSCA
9/ SPF Justice	Projet Autisme sur le lieu de travail

## OBJECTIF STRATÉGIQUE 3

### MENER DES ACTIONS CIBLÉES

*Migration, handicap, genre*

## MIGRATION

### TÉMOIGNAGES DE PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION



Fin décembre 2016, la DG R&D du SPF Bosa a lancé sur [www.selor.be](http://www.selor.be) une campagne pour encourager plus de personnes issues de l'immigration à postuler à l'administration fédérale. Dans cette campagne, 18 fonctionnaires fédéraux issus de l'immigration témoignent de leur fonction au sein de l'administration fédérale et du chemin qui y a mené. Par ailleurs, une vidéo plus longue relate également le témoignage de l'employeur et de la famille de la personne concernée.

Au printemps de l'année 2017, cette campagne a été largement diffusée grâce à la collaboration d'organisations de terrain et via une campagne sur Facebook où 4 vidéos en particulier ont été mises en avant.

#### Faits & chiffres

- Public cible : tous les candidats potentiels issus de l'immigration et toute personne intéressée
- Nombre de témoignages : 18 témoignages brefs et 1 témoignage étendu.
- Au total, Selor a reçu plus de 100 candidatures de fonctionnaires fédéraux issus de l'immigration en réponse à son appel interne.
- Les vidéos des 4 témoignages de la campagne sur Facebook ont été visionnées en moyenne 115 702 fois.
- Support
  - [facebook.com](https://facebook.com): [exemple FR](#), [exemple NL](#)
  - [selor.be](http://selor.be): [tous les films](#)

## CADRE CONSULTATIF POUR L'APPLICATION DE LA CONDITION DE NATIONALITÉ LORS DU RECRUTEMENT

En 2017, un guide consultatif pour les services RH & le management a été élaboré pour déterminer si une fonction requiert la nécessité de la condition de nationalité belge. L'objectif de ce guide, sous forme d'un arbre décisionnel en fonction des domaines de responsabilité, est de permettre une application uniforme au sein de l'administration fédérale. Afin de parvenir à ce guide consultatif, une enquête a été réalisée via le réseau des directeurs d'encadrement P&O. Cette enquête a été combinée avec une série d'interviews approfondis, une analyse juridique et un benchmark limité. Le suivi de ce cadre avec les partenaires politiques se poursuivra en 2018.

### Faits & chiffres

- Public cible : RH & management
- Objectif : préparation et appui de la politique

## HANDICAP

### NOTE POLITIQUE SUR LA DÉFINITION FÉDÉRALE DU HANDICAP

Le groupe de pilotage diversité a approuvé en 2017 la note politique du groupe de travail handicap sur la définition fédérale du handicap. Cette note propose une évolution potentielle de la définition actuelle du handicap, orientée sur la dimension médicale, vers une définition sociale conforme à la définition reprise dans la Convention des Nations Unies et ratifiée par la Belgique en 2009. Cette note présente une analyse des avantages d'une telle évolution et aborde son impact sur la législation.

### Faits & chiffres

- Public cible : partenaires politiques
- Objectif : préparation de la politique

### EVALUATION D'UN BUDGET CENTRALISÉ DES ADAPTATIONS DE POSTE DE TRAVAIL

Un nouvel appel à projets diversité a été lancé en 2017. Grâce à cet appel à projets, les organisations fédérales peuvent introduire

des projets de promotion de la diversité et obtenir une subvention. En 2016, les projets étaient cofinancés à 60 %. Après une évaluation positive du dispositif, l'intervention a été portée à 70% en 2017.

### Faits & chiffres

- Public cible : toutes les organisations fédérales souhaitant obtenir une subvention pour un projet diversité
- Nombre d'organisations ayant introduit un ou plusieurs projets : 13
- Nombre de projets introduits : 18
- Budget de subvention total (70 %) : € 86 709,38  
*pour rappel, il s'agissait de 38.715,60 € en 2016 selon une clé de répartition 60-40%*

### SALONS D'INFORMATION POUR LES ÉTUDIANTS BACHELOR ET MASTER EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de promouvoir les entrées en service d'étudiants en bachelor et master au sein de l'administration fédérale, et sur proposition du groupe de travail handicap, la DG R&D du SPF BOSA a organisé des sessions d'information spécifiques destinées aux étudiants en situation de handicap au sein des universités et écoles supérieures.

### Faits & chiffres

- Nombre de sessions d'information organisées en 2017 : 3

## GENRE

### BROCHURE PARENTALITÉ

Le groupe de travail genre a finalisé en 2017, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, une brochure pouvant offrir un soutien aux membres du personnel fédéral pour combiner leur rôle de parent avec leur carrière, et ce dans toutes les phases de la vie. La communication concernant cette brochure est prévue en 2018.

### Faits & chiffres

- Public cible : tous les membres du personnel fédéral qui sont parents ou co-parents
- Objectif : informer et sensibiliser

# RECOMMANDATIONS

L'engagement individuel des responsables diversité et l'engagement des organisations notamment au sein du Réseau Diversité Fédérale sont une force et un facteur de succès. Le groupe de pilotage se félicite du travail accompli par ces personnes et les groupes de travail du Réseau Diversité Fédérale. Il est également particulièrement attentif à la difficulté qui peut exister à combiner le rôle de responsable diversité avec les autres aspects d'une fonction. Le groupe de pilotage diversité souhaite souligner que les décisions politiques constituent des facteurs critiques de succès pour générer de l'impact et renforcer la politique de diversité fédérale.

## DÉCISIONNAIRES POLITIQUES

Plus concrètement, le groupe de pilotage diversité souhaiterait formuler les recommandations suivantes.

### 1. DONNER LA PRIORITÉ À L'ENCADREMENT DE LA STRUCTURE DE DIVERSITÉ FÉDÉRALE ET/OU À LA RECONNAISSANCE DU RÔLE DE RESPONSABLE DIVERSITÉ

Un investissement dans l'encadrement de la structure de diversité et dans le rôle de responsable diversité est une nécessité pour donner plus d'impact et de stabilité à la politique de diversité fédérale.

### 2. INVESTIR DANS LA CENTRALISATION DES RESSOURCES ET DE L'APPUI

Les services publics fédéraux ont fortement besoin de pilotage et d'appui centralisés lors du développement de la politique de diversité spécifique à leur organisation.

Le groupe de pilotage diversité souhaite demander à la politique d'investir dans le développement de ressources et d'appui centralisés.

## MANAGEMENT & SERVICES RH

Outre les recommandations aux acteurs politiques, le groupe de pilotage diversité souhaite également formuler une série de recommandations au management/aux services RH des différents services publics.

### 1. MENER UN DIALOGUE AVEC LE GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ ET LE RÉSEAU DIVERSITÉ FÉDÉRALE

Afin de concrétiser la politique de diversité fédérale de manière qualitative et fédératrice, il est important de mener un dialogue entre le groupe de pilotage diversité et le management/ les RH. Ainsi, il est plus facile d'harmoniser la politique de diversité fédérale et le groupe de pilotage peut jouer le rôle de relais entre les acteurs politiques et les services publics. Le groupe de pilotage peut de plus conseiller et soutenir les services publics fédéraux.

Afin de stimuler cette participation et ce dialogue, le groupe de pilotage diversité prêtera une attention particulière à des moments de communication en 2018 ainsi qu'à des mises à jour concernant les évolutions en matière de diversité fédérale.

### 2. CONTINUER À INVESTIR DANS DES PROJETS DE DIVERSITÉ TRANSVERSAUX ET CRÉER DE LA VISIBILITÉ

La concrétisation de projets de diversité transversaux permet de réaliser des gains d'efficacité importants. Par ailleurs, une approche transversale stimule également l'uniformité, des collaborations entre organisations ainsi que le partage et l'échange de connaissances.

Pour pouvoir mieux répondre à la question du bénéfice pour chaque service public - et atteindre des résultats concrets de manière plus efficace - le Réseau Diversité Fédérale concrétisera sa structure et son approche de manière différente à partir de janvier 2018. De ce fait, l'accent pourra être mis en 2018 sur des projets concrets qui génèrent un impact et permettent un appui direct pour chaque organisation.

Le groupe de pilotage diversité souhaite demander au management des services publics fédéraux de poursuivre leur engagement à l'égard de ces projets transversaux.

GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ

## CONCLUSION

Enfin, le groupe de pilotage diversité souhaite remercier les personnes qui ont participé à la politique de diversité fédérale en 2017 : les responsables diversité fédéraux, les décisionnaires politiques, mais également tous les managers publics et directeurs RH qui croient en la force d'un environnement de travail divers et inclusif. Le groupe de pilotage espère que les services publics fédéraux poursuivront dans cette voie en 2018 !

Christine Daems

*Présidente du groupe de pilotage Diversité*



Thank  
you!

---

## MEMBRES DU GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ 2017

Myrthe Batenburg (cellule stratégique de la Secrétaire d'Etat Zuhair Demir); Julie Barozzini (Fédération Wallonie-Bruxelles); Michel Vanderkam (Unia); Tine Claus (Cellule de l'Egalité des Chances SPF ETCS); Christine Daems (SPF BOSA); Els Daems (SPF BOSA); Annie Hondeghem (Instituut voor de overheid); Jocelyne Julémont (ONVA, représentante du collège des IPSS), Michiel Trippas (Vlaamse overheid); Freddy Van Eeckhout (réseau Diversité fédérale) & Sophie Veugelen (cellule stratégique du Ministre Steven Vandeput)

---

