

GROUPE DE PILOTAGE  
DIVERSITÉ FÉDÉRALE

RAPPORT D'ÉVALUATION  
DU PLAN STRATÉGIQUE  
DIVERSITÉ  
2015-2018



---

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	2
<b>AVANT-PROPOS</b>	
Avant-propos par <b>Sandra Schillemans</b>	3
<b>INTRODUCTION</b>	4
Diversité fédérale <b>2015 - 2018</b>	5
<b>LE PLAN STRATÉGIQUE</b>	
Le plan stratégique Diversité 2015-2018	6
OS#1 : Initier et susciter <b>une large adhésion à la politique de diversité</b>	6
OS#2 : Renforcer la politique de diversité en tant que <b>partie intégrante d'une politique RH large et inclusive</b>	7
OS#3 : Mener des actions axées sur <b>les groupes cibles</b>	8
<b>RECOMMANDATIONS</b>	
Recommandations	10
Recommandations <b>au management et aux RH</b>	10
Recommandations <b>au monde politique</b>	11
<b>CONCLUSION</b>	
Conclusion	13

GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ FÉDÉRALE

## AVANT-PROPOS SANDRA SCHILLEMANS

DG a.i. Recrutement et Développement SPF Bosa

À l'heure où nous rédigeons ce rapport pluriannuel, les priorités du gouvernement fédéral à constituer ne sont pas encore connues. Le moment semble dès lors opportun pour faire le point sur l'action commune menée ces dernières années et se tourner résolument vers l'avenir.

Le plan stratégique Diversité 2015-2018 est parvenu à son terme. Ce rapport pluriannuel ou wrap up est l'occasion de faire le point sur les objectifs stratégiques et opérationnels pour l'ensemble de la période. De beaux résultats ont été engrangés comme la large adhésion au réseau fédéral Diversité prouvant la valeur ajoutée de la coopération fédérale en termes de partage d'expertise et son rôle de catalyseur ; d'autres chantiers comme le renforcement et l'élargissement des outils permettant le recrutement de personnes en situation de handicap restent des thèmes toujours aussi actuels.

Je profite de la publication de ce rapport pour remercier chaleureusement les membres du groupe de pilotage, les responsables diversité des différentes organisations fédérales ainsi que les équipes de la Direction Générale Recrutement et Développement pour leur investissement personnel au fil des années.

*Poursuivons ensemble l'intégration de la politique de diversité dans la politique RH fédérale au sens large !*

Je remercie également les directeurs P&O et membres des comités de direction de favoriser la collaboration et la synergie au sein du réseau fédéral Diversité. Poursuivons ensemble l'intégration de la politique de diversité dans la politique RH fédérale au sens large ! Les études scientifiques prouvent si besoin en est encore qu'une organisation diverse en termes de genre et d'origine notamment s'avère plus efficace, plus agile et plus créative. Voilà certainement les qualités requises pour tout fonctionnaire fédéral et pour contribuer à rendre les organisations fédérales future proof comme nous le souhaitons tous !

Un cycle se clôture, un autre s'ouvre. Je lance un appel aux prochains Ministres de la Fonction Publique et de l'Égalité des Chances à s'inspirer des recommandations des experts du comité de pilotage Diversité pour nourrir leurs réflexions et leur note de politique générale. Ils trouveront en ma DG un véritable partenaire pour donner forme aux actions et à la politique de Diversité de leur choix.

Je vous souhaite une bonne lecture !



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



---

## DIVERSITÉ FÉDÉRALE INTRODUCTION

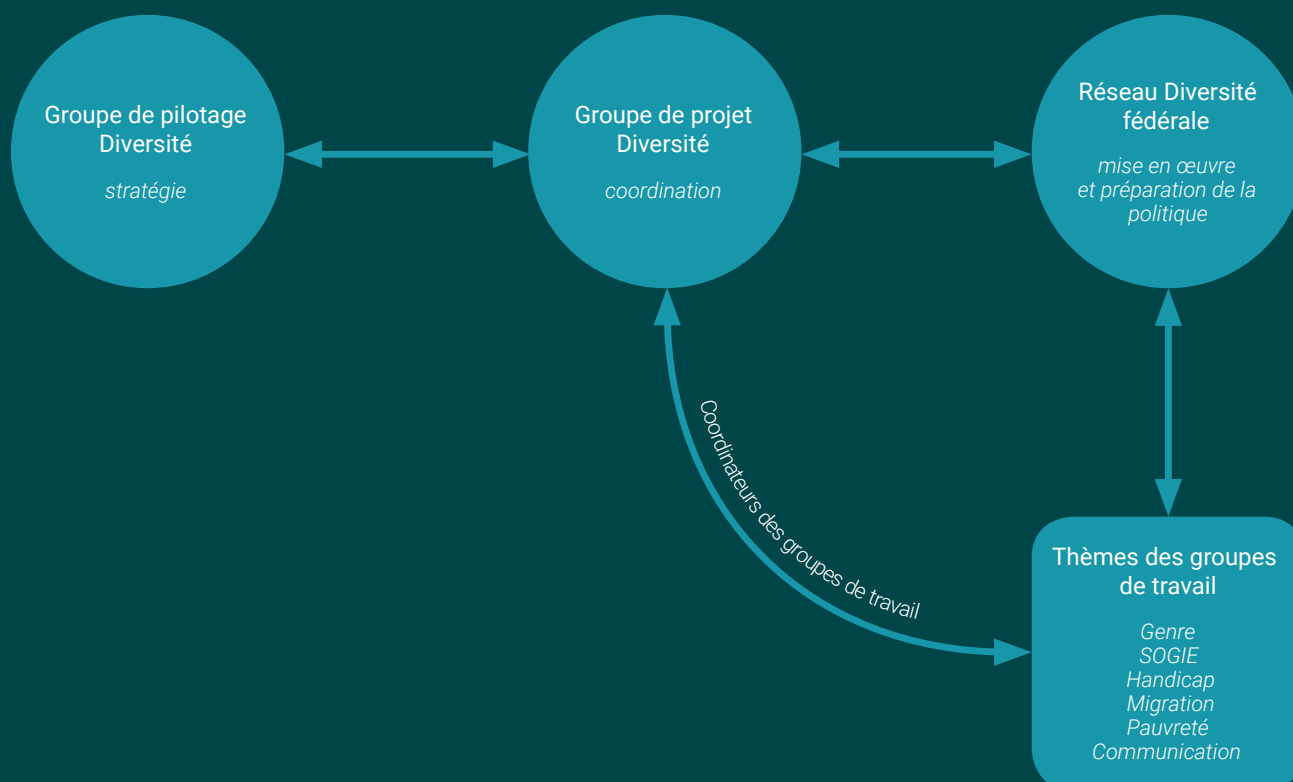
---

*Diversité Fédérale 2015 - 2018*

En tant qu'employeur, l'administration fédérale veut se doter de compétences, et être un exemple dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances. L'administration fédérale a donc pour ambition sociétale de refléter la diversité des citoyens au sein de son personnel. Pour mener à bien ce processus, une nouvelle structure de la diversité fédérale a été mise en place en 2015, avec un groupe de pilotage Diversité comme organe de coordination stratégique. Dans le présent rapport d'évaluation, le groupe de pilotage dresse l'évaluation finale de son plan stratégique 2015-2018, et formule quelques recommandations charnières pour l'avenir.



## LA STRUCTURE DE LA DIVERSITÉ FÉDÉRALE



### LE GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ

Composé d'experts Diversité fédéraux et externes\*.

#### Tâches :

- Tracer les grandes lignes stratégiques dans un plan stratégique Diversité 2015-2018
- Définir les priorités, gérer et assurer le suivi des projets Diversité
- Conseiller et rapporter au politique

### LE RÉSEAU DIVERSITÉ FÉDÉRALE

Composé de responsables Diversité des services publics fédéraux.

#### Tâches :

- Élaborer et façonner les projets Diversité transversaux concrets à la demande du groupe de pilotage Diversité ou d'initiative
- Partager les connaissances et alimenter le réseau

\* Réseau Diversité fédérale ; Unia ; Vlaamse overheid ; Fédération Wallonie-Bruxelles ; Instituut voor de overheid ; Collège des présidents des IPSS ; SPF BOSA ; Cellule stratégique Égalité des chances & Cellule stratégique Fonction publique

# LE PLAN STRATÉGIQUE DIVERSITÉ 2015-2018

Lors de sa mise en place, le groupe de pilotage Diversité a formulé trois lignes de force stratégiques pour la politique de diversité fédérale dans son plan stratégique Diversité 2015-2018 :

- **Objectif stratégique 1 (OS#1)**  
Initier et susciter une large adhésion à la politique de diversité
- **Objectif stratégique 2 (OS#2)**  
Renforcer la politique de diversité en tant que partie intégrante d'une politique RH large et inclusive
- **Objectif stratégique 3 (OS#3)**  
Mener des actions axées sur les groupes cibles

Chaque année, ce plan stratégique a été traduit dans un plan d'action, et les résultats ont été consignés dans un rapport annuel [disponible sur Fedweb](#).

## Objectif stratégique 1

# INITIER ET SUSCITER UNE LARGE ADHÉSION À LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ

## AMBITION

- Activer et stimuler le management, les RH & les fonctionnaires fédéraux dans la gestion de la diversité.
- Soutenir et accompagner les institutions publiques fédérales dans la mise en œuvre de la politique de diversité fédérale dans leur organisation.

## ÉVALUATION PAR OBJECTIF OPÉRATIONNEL

### OS#1 - OO#1

Responsabiliser et sensibiliser chaque fonctionnaire de l'administration fédérale

#### Résultats 2015-2018

- 4 journées fédérales de la diversité (thèmes : holebi, politique du personnel consciente des phases de la vie, pauvreté sur le lieu de travail & gender balance)
- Campagne 'All Genders Welcome'
- Organisation de deux Plats Divers
- Lancement du réseau .beproud! > [Fig. 1](#)
- Élaboration de trois brochures de support (transgenre, parentalité et All Genders Welcome)
- Mise en place de l'adresse électronique centralisée pour les questions et le support

#### Evaluation

Objectif atteint

### OS#1 - OO#2

Responsabiliser et sensibiliser le management (lower, middle et top)

#### Résultats 2015-2018

- Plan d'action annuel Diversité : 2015, 2016, 2017 & 2018
- Rapport annuel diversité : 2015, 2016 & 2017
- Mise à l'agenda annuelle du plan d'action et du rapport annuel Diversité dans le réseau des directeurs d'encadrement P&O
- 6 présentations du plan stratégique Diversité 2015-2018 à des comités de direction de SPF

#### Evaluation

Objectif partiellement atteint

**OS#1 - OO#3**

Développer une collaboration constructive avec le politique

**Résultats 2015-2018**

- Participation du cabinet Fonction publique et du cabinet Égalité des chances au groupe de pilotage
- 5 notes stratégiques avec des propositions stratégiques concrètes
- 2 avis stratégiques

**Evaluation**

Objectif atteint

**OS#1 - OO#4**

Offrir un soutien aux services publics

**Résultats 2015-2018**

- Lancement de la plateforme de communication du Réseau Diversité fédérale
- Mise en place de liens de collaboration avec différents réseaux internes et externes
- Partage des connaissances lors de la réunion trimestrielle du réseau
- Lancement de la structure de groupes de travail thématiques du réseau Diversité fédérale
- Toutes les informations sur la politique de diversité fédérale rassemblées sur Fedweb

**Evaluation**

Objectif atteint

**ÉVALUATION GLOBALE OS#1**

Bilan positif, mais engagement continu et attention soutenue nécessaires

- Étapes importantes réalisées dans le renforcement de l'adhésion à un environnement de travail favorable à la diversité. Il y a plus d'ouverture et d'attention portée à la gestion de la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail.
- Les principes de cocréation et de cogestion ont donné au réseau Diversité fédérale un nouvel enthousiasme et un nouveau dynamisme : il y a davantage de collaboration, ce qui permet d'obtenir de meilleurs résultats avec moins de moyens et en touchant un public plus large.

**Points d'attention**

- S'attacher davantage à mettre en place un dialogue interactif et participatif avec les RH et le management.
- Investir dans une communication fluide et efficace sur les différentes actions menées en matière de diversité.

**Objectif stratégique 2**

## RENFORCER LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ EN TANT QUE PARTIE INTÉGRANTE D'UNE POLITIQUE RH LARGE ET INCLUSIVE

**AMBITION**

- Intégrer la diversité dans une politique RH plus large au sein des services publics fédéraux
- Optimiser le cadre stratégique fédéral pour le monitoring des groupes cibles

### ÉVALUATION PAR OBJECTIF OPÉRATIONNEL

**OS#2 - OO#1**

Intégrer des indicateurs transversaux dans les contrats d'administration

**Résultats 2015-2018**

- Article dans les contrats d'administration relatif à la promotion de l'égalité des chances (suivi de la proportion de personnes avec handicap, de jeunes collaborateurs (- de 26 ans) et de la proportion H/F dans les fonctions managériales)

**Evaluation**

Objectif partiellement atteint

**OS#2 - OO#2**

Soutenir les responsables Diversité des services fédéraux dans le cadre de leur mandat

**Résultats 2015-2018**

- Description du rôle et de la mission du responsable Diversité
- Note stratégique du réseau Diversité fédérale

**Evaluation**

Objectif non atteint, pas d'encadrement juridique

Fig. 1: Logo .beproud!



### OS#2 - OO#3

## Promouvoir la politique de diversité fédérale

### Résultats 2015-2018

- Organisation d'un Diversity Award en 2016, 2017 et 2018
- Lancement de l'appel à projets Diversité - cofinancement des projets Diversité fédérale (2016 : financement à 60 % de 14 projets ; 2017 : financement à 70 % de 18 projets ; 2018 : financement à 80 % de 7 projets)

### Evaluation

Objectif atteint

### OS#2 - OO#4

## Optimiser le monitoring fédéral pour les groupes cibles

### Résultats 2015-2018

- Approbation du comité de secteur de la BCSS pour l'enregistrement automatique des fonctionnaires avec handicap via la BCSS. Préparatifs de la première mesure commencés en 2018
- Note stratégique pour une proposition de définition des personnes issues de l'immigration et l'ébauche d'une méthode de monitoring

### Evaluation

Objectif atteint

## ÉVALUATION GLOBALE OS#2

### Bilan négatif

- Les indicateurs diversité transversaux repris dans les contrats d'administration actuels sont limités à quelques groupes cibles seulement.
- La structure de la diversité fédérale n'a pas d'ancrage juridique. Il n'y a pas eu non plus d'évolution dans ce sens. Cela peut freiner la croissance et le développement de la politique de diversité fédérale et avoir un impact sur les possibilités de soutien.
- Au niveau de l'autorité fédérale, une définition fédérale des personnes issues de l'immigration fait défaut, ce qui empêche d'avoir une idée précise de leur proportion dans les effectifs et de mesurer les effets des actions menées.

### Éléments positifs

- L'enregistrement automatique anonyme des personnes avec handicap a entretemps été réglé d'un point de vue juridique. L'analyse de faisabilité d'une première mesure basée sur des sources authentiques sera poursuivie en 2019.
- Le Diversity Award a initié une tendance positive dans l'intégration de la diversité dans la politique RH globale.

### Objectif stratégique 3

## MENER DES ACTIONS AXÉES SUR LES GROUPES CIBLES

### AMBITION

- Favoriser les opportunités pour les groupes cibles sous-représentés : personnes avec handicap, personnes issues de l'immigration et genre (cf. Accord de gouvernement 2014-2019)
- Accorder une attention spécifique aux personnes en situation précaire et/ou en situation d'exclusion sociale (cf. Plan fédéral de lutte contre la pauvreté 2016-2019)

## ÉVALUATION PAR OBJECTIF OPÉRATIONNEL

### OS#3 - OO#1

## Viser l'égalité des genres

### Résultats 2015-2018

- Cartographie des inégalités de genre dans les congés fédéraux réalisée
- Neutralité de genre atteinte dans les descriptions de fonctions fédérales : M/F/X dans chaque titre de fonction et dans les textes neutres du point de vue du genre
- Dans le C.V. en ligne de Selor, ajout de la possibilité d'indiquer X pour le genre
- Brochure 'Fonctionnaire fédérale et aussi parent' (publication prévue au T3 2019) > Fig. 2

### Evaluation

Objectif atteint

Fig. 2: Brochure Parentalité





**OS#3 - OO#2**

## Accroître les opportunités pour les personnes avec handicap

**Résultats 2015-2018**

- 10 séances d'info pour les étudiants avec handicap en Bachelier et en Master
- Campagne On going Handicapable de Selor avec jeu de sensibilisation, témoignages de fonctionnaires avec handicap, sessions d'info auprès des acteurs de terrain, ...
- Note stratégique sur les seuils et points sensibles dans le recrutement et la sélection des personnes avec handicap au sein de l'administration fédérale
- Note stratégique sur la nécessité d'avoir une définition sociale fédérale du handicap (> définition médicale actuelle) en phase avec la Convention O.N.U. relative aux droits des personnes avec handicap
- 2 formations informatives sur l'accessibilité des sites et applications mobiles

**Evaluation**

Objectif atteint

**OS#3 - OO#3**

## Accroître les opportunités pour les personnes issues de l'immigration

**Résultats 2015-2018**

- Campagne migration de Selor avec 18 témoignages de fonctionnaires fédéraux issus de l'immigration
- Note stratégique sur le cadre consultatif concernant l'application de la condition de nationalité belge lors du recrutement.

**Evaluation**

Objectif partiellement atteint

**OS#3 - OO#4**

## Accroître les opportunités pour les personnes en situation précaire et/ou d'exclusion sociale

**Résultats 2015-2018**

- Enquête des services sociaux sur les seuils et les obstacles rencontrés par les fonctionnaires en situation de pauvreté dans l'utilisation des services sociaux + réseautage avec les services sociaux
- Réalisation d'une carte sociale des services sociaux
- 5 visuels de sensibilisation sur la pauvreté sur le lieu de travail, basés sur les résultats de l'enquête sur les services sociaux
- Organisation d'une journée fédérale de la diversité sur la pauvreté sur le lieu de travail (2017)
- Enquête sur les seuils de candidature pour les personnes en situation précaire et/ou d'exclusion sociale (rapport en 2019)

**Evaluation**

Objectif atteint

**ÉVALUATION GLOBALE OS#3**

## Bilan positif, mais engagement continu et attention soutenue nécessaires

- Plusieurs projets ont été élaborés qui génèrent d'une part un impact légèrement positif sur la représentation des groupes cibles au sein de l'administration fédérale et d'autre part, apportent un soutien aux services publics fédéraux dans la conduite de leur politique pour les groupes cibles. Les actions entreprises ne mènent que partiellement au résultat souhaité pour les personnes avec handicap : malgré les efforts, 1,25 % de personnes avec handicap en moyenne sont employées dans l'administration fédérale en 2018 alors que l'objectif est de 3 %.
- En ce qui concerne l'égalité des genres, il y a eu par exemple au cours de la période 2014-2018 une évolution lente mais positive dans l'équilibre entre les genres dans les hautes fonctions de management, avec 23,7 % de femmes dans une fonction à mandat en 2014 et 29,6 % en 2018 (+5,9 % par comparaison avec 2014). L'évolution est toutefois insuffisante et trop lente\* si nous faisons une comparaison avec les autres États membres de l'UE.
- L'élaboration d'actions via des groupes de travail thématiques a mené à la cocréation et à un enrichissement mutuel entre les services publics fédéraux.

## Points d'attention

- Les groupes cibles restent sous-représentés, il faut une attention soutenue, des moyens supplémentaires et une mobilisation accrue, et également poursuivre l'amélioration de la législation.
- Malgré les efforts consentis, les effets souhaités ne sont pas au rendez-vous. Il faut innover et compléter la gamme de solutions pour pouvoir réaliser plus vite les avancées nécessaires (par ex. une définition fédérale des personnes issues de l'immigration, des possibilités de recrutement réglementaires alternatives pour les personnes en situation de handicap, ...)
- Il y a lieu d'apporter un soin tout particulier à une approche inclusive qui favorise le recrutement et l'évolution professionnelle des groupes cibles.

\* En 2008, la proportion de top managers féminins était de 17 %, il y a une évolution sur le long terme. Source : [infocenter.belgium.be](http://infocenter.belgium.be).

## RECOMMANDATIONS

En tant qu'employeur socialement responsable, l'administration fédérale a pour ambition de s'ériger en exemple dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances. Elle veut être le reflet de la diversité des citoyens, non seulement dans sa prestation de services mais aussi dans le but d'identifier et de valoriser tous les talents dans un marché du travail concurrentiel.

Avec les trois lignes de force formulées dans le premier Plan stratégique Diversité et la mise en œuvre d'une nouvelle structure de la diversité fédérale en 2015, nous avons, ces dernières années, franchi quelques étapes importantes dans la concrétisation de cette ambition.

Afin de continuer à développer et concrétiser la politique de diversité fédérale, nous conseillons d'accorder une attention spécifique aux sujets suivants au cours des prochaines années :

- Mettre en place un dialogue actif avec le réseau des directeurs RH et le Collège des présidents ;
- Développer le rôle de préparation de la politique et de conseil ;
- Mettre en place une communication fluide et régulière sur les actions de diversité menées par le réseau Diversité fédérale.

## RECOMMANDATIONS AU MANAGEMENT ET AUX RH

La gestion de la diversité demande non seulement un engagement de chaque fonctionnaire au sein de l'organisation, mais aussi des managers et des responsables RH qui ont également un rôle important à jouer dans ce domaine. Dans ce cadre, le groupe de pilotage Diversité souhaite formuler les recommandations suivantes au management et aux RH.

### Recommandation 1

Entamez un dialogue avec le groupe de pilotage et bénéficiez de son expertise.



Afin de concrétiser la politique de diversité fédérale, il est important de mener un dialogue entre le groupe de pilotage Diversité et le management/RH. Ainsi, la politique de diversité fédérale reste harmonisée et le groupe de pilotage peut

faire office de pont entre la politique et les services publics. Le groupe de pilotage Diversité conseille au management et aux services RH d'entamer ce dialogue, et de recueillir l'avis et le support du groupe de pilotage dans le cadre des questions de diversité.

### Recommandation 2

Valorisez le rôle et la mission du responsable Diversité dans votre organisation.



Le responsable Diversité coordonne tous les projets et actions en matière de diversité dans l'organisation, et fonctionne comme point de contact interne dans l'organisation pour les questions relatives à la discrimination, la neutralité, les

aménagement des postes de travail... Assumer ce rôle et acquérir l'expertise nécessaire demande un grand engagement, qui s'ajoute souvent à toute une série d'autres tâches. Dans la plupart des organisations, ce rôle n'est pas repris dans les cercles de développement, ce qui fait que lui sont consacrés peu de temps et d'attention, et les efforts fournis restent peu visibles. Le groupe de pilotage Diversité souhaite recommander aux dirigeants de reprendre la mission du responsable Diversité dans les cercles de développement de sorte qu'elle fasse partie intégrante du cycle d'évaluation et que l'on puisse lui accorder un 'dedicated time' substantiel.

★  
WHAT  
GOOD SHALL  
I DO THIS  
DAY?

**Recommandation 3**

Réalisez des benchmarks au sein de l'administration et en dehors.



Le groupe de pilotage Diversité conseille au management et aux services RH d'investir activement dans le partage et l'échange de connaissances, aussi hors des limites du niveau de pouvoir fédéral. Différentes organisations, à la fois dans le secteur privé

et dans le secteur public, sont confrontées à des questions similaires. Même si le contexte est parfois différent, il peut s'avérer enrichissant d'apprendre les uns des autres et de collaborer.

## RECOMMANDATIONS AU MONDE POLITIQUE

Le groupe de pilotage Diversité souhaite mettre en lumière le fait qu'un engagement fort de la part du monde politique est aussi essentiel pour faire de l'administration fédérale un employeur inclusif et diversifié.

De manière générale, le groupe de pilotage Diversité souhaite demander à tous les décideurs politiques, lors de l'élaboration d'initiatives politiques, de remplir le rôle sociétal de l'administration dans le domaine de la diversité et de l'égalité des chances.

Par ailleurs, il veut en particulier formuler les recommandations suivantes au(x) futur(s) ministre(s) compétent(s) pour la fonction publique et l'égalité des chances.

**Recommandation 1**

Veillez à prévoir un encadrement pour la structure de diversité fédérale.

**Recommandation 2**

Prévoyez les moyens et ressources nécessaires pour supporter les organisations publiques fédérales dans l'élaboration de leur politique de diversité.



Les services publics fédéraux ont un grand besoin de support et d'accompagnement horizontal dans l'élaboration de leur politique de diversité. Ce besoin n'est pas encore suffisamment satisfait à l'heure actuelle. Un investissement dans l'encadrement de la

structure de diversité et la mise à disposition des moyens et ressources nécessaires sont des conditions nécessaires pour donner à la politique de diversité fédérale davantage de poids et de stabilité.

**Recommandation 3**

Reflétez la diversité de notre société dans la composition du personnel fédéral. Supprimez les obstacles actuels pour les groupes cibles.



L'administration fédérale a un rôle sociétal important à jouer dans le domaine de l'égalité des chances lors du recrutement : chaque citoyen de ce pays doit bénéficier d'une égalité d'accès à la fonction publique.

Refléter la diversité de notre société dans les effectifs fédéraux est nécessaire pour garantir la qualité de la prestation de services et la confiance du citoyen dans l'administration.

D'un point de vue organisationnel, ce reflet est un facteur important dans un contexte de guerre des talents. Les organisations fédérales peuvent également en tirer avantage pour travailler leur image et l'employer branding, et contribuer ainsi à l'attractivité de l'administration fédérale en tant qu'employeur.

Ces deux arguments en faveur d'un personnel plus divers plaident pour une approche (encore) plus active dans l'intérêt des citoyens comme des organisations.

**Recommandation 4**

Élargissez les indicateurs transversaux Diversité dans les contrats d'administration, et amenez les services publics à rapporter sur ce monitoring.



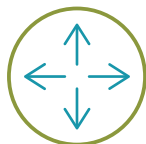
En 2015, un article relatif à la promotion de l'égalité des chances a été intégré dans les contrats d'administration de l'administration fédérale. Cet article encourage les services publics à suivre la proportion de personnes avec

handicap, la proportion de jeunes collaborateurs (- de 26 ans) et la proportion H/F dans les fonctions managériales au sein de l'organisation.

C'est une première étape importante, mais les indicateurs sont limités à quelques groupes cibles seulement. Par ailleurs, les indicateurs présentent un caractère peu contraignant.

**Recommandation 5**

Examinez si le champ d'application de l'A.R. Action positive peut être étendu au secteur public.



Récemment, le Parlement a adopté un arrêté royal Action positive.\* Le champ d'application de cet A.R. se limite au secteur privé.\*\* Des organes de monitoring internationaux comme la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance et le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale recommandent cependant à la Belgique de prévoir aussi un cadre légal pour les actions positives dans le secteur public. Le groupe de pilotage Diversité conseille aux décideurs politiques d'étudier la possibilité de mettre en œuvre les recommandations des organes de monitoring internationaux.

\* Arrêté royal fixant les conditions de l'action positive du 11 février 2019

\*\* Par souci d'exhaustivité, il faut noter que pour le secteur public, en ce qui concerne le genre, il existe l'arrêté royal du 27 février 1990 en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics.

**Recommandation 6**

Faites de l'emploi des personnes avec handicap une priorité absolue, et prenez les initiatives politiques nécessaires à cet effet.



L'administration fédérale a également un rôle sociétal à jouer en ce qui concerne l'emploi des personnes avec handicap. Malgré le fait que l'administration fédérale soit un employeur de taille, elle comptait au total seulement 779 travailleurs avec handicap en 2017. Le quota de 3 %, soit 1.706 travailleurs - ce qui est en fait un minimum absolu - est donc encore loin d'être atteint. Seule une poignée d'organisations publiques atteignent aujourd'hui cet objectif. Des actions complémentaires, comme des possibilités alternatives de recrutement, sont absolument nécessaires.

**Recommandation 7**

Au sein de l'administration fédérale, passer d'une définition médicale du handicap à une définition sociale selon l'esprit de la Convention O.N.U. relative aux droits des personnes avec handicap.



La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes avec handicap a été adoptée en 2006. Cette convention a entraîné un changement de paradigme. Alors qu'auparavant, on parlait d'une approche

purement médicale du handicap, cette convention O.N.U. met l'accent sur une participation entière des personnes avec handicap à la vie sociale.

La définition fédérale actuelle du handicap est d'orientation médicale, et ne suit donc pas les principes de la Convention O.N.U. ratifiée par la Belgique en 2009. Par cette ratification, la Belgique souscrit à la définition sociale de la Convention O.N.U. et lui accorde force de loi. Dix ans plus tard, la définition fédérale du handicap n'a cependant toujours pas été adaptée.

**Recommandation 8**

Instaurez une définition fédérale des personnes issues de l'immigration. Élaborez une méthode de monitoring, qui accorde une attention spécifique à un objectif concret et une approche non stigmatisante.



L'accord de gouvernement fédéral de 2014 mentionnait l'intention de favoriser l'emploi des personnes issues de l'immigration. En 2019 cependant, une définition fédérale des personnes issues de l'immigration fait toujours défaut, ce qui empêche d'avoir une idée précise de leur proportion au sein du personnel, et de mesurer les effets des actions menées.

**Recommandation 9**

Réviser l'article 10 de la Constitution coordonnée ou instaurez un cadre intelligible et transparent concernant la condition de nationalité pour le secteur public.



L'article 10 de la Constitution coordonnée prévoit que seules les personnes de nationalité belge ont accès aux fonctions civiles et militaires, à l'exception de cas spécifiques pouvant être fixés dans une loi. Cet article a été déclaré ouvert à la révision par la Chambre début 2019 mais n'a pas été repris dans la liste des articles révisables par le gouvernement en affaires courantes. Supprimer les imprécisions dans l'article actuel de la Constitution ou élaborer un cadre légal explicite pour l'application de l'exigence de nationalité belge dans la fonction publique en la limitant aux cas de nécessité fondée constituerait une avancée.

GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ

## CONCLUSION

Enfin, le groupe de pilotage diversité souhaite remercier les personnes qui ont participé à la politique de diversité fédérale au cours des dernières années : les responsables diversité fédéraux, les décideurs politiques, mais également tous les managers publics et directeurs RH. Unissons nos forces pour rendre l'administration fédérale encore plus diverse et inclusive au cours des prochaines années !

Christine Daems

*Présidente du groupe de pilotage Diversité*



Thank  
you!

---

## MEMBRES DU GROUPE DE PILOTAGE DIVERSITÉ

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)

---

