

# We design colorful

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT  
RESEAU - NETWERK



Niet zonder  
Pas sans



## La diversité & l'inclusion comme valeur au sein de l'administration fédérale

En tant qu'employeur recrutant des profils variés, l'administration fédérale veut être un exemple en matière de **diversité**, d'**inclusion** et d'égalité des chances.

Elle le fait en menant une politique inclusive, c'est-à-dire, engageant et valorisant l'ensemble des personnes dans leur environnement commun quelles que soient leurs différences et en offrant un service de qualité aux citoyens et citoyennes, alliant professionnalisme, respect et ouverture à toutes les différences.

Elle traduit cette ambition dans des plans d'actions visant à développer une vision transversale de la gestion de la diversité et de l'inclusion. Chaque fonctionnaire doit s'impliquer et participer au développement de cette politique globale.

Afin de tendre vers cet objectif, les organisations de l'administration fédérale s'engagent, par la signature de cette charte à :

- ✳ **Exclure toute forme de discrimination** fondée notamment sur les critères suivants : le sexe, la prétendue race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la conviction religieuse ou philosophique, la fortune, la naissance, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale.
- ✳ **Respecter et promouvoir l'application de ce principe de non-discrimination** tant dans les relations avec les entreprises, citoyens et citoyennes qu'à tous les niveaux de l'organisation.

- ✳ **Sensibiliser, former et impliquer** les managers et membres du personnel aux enjeux de la diversité en tant que source d'enrichissement, d'innovation, de progrès et de cohésion sociale.
- ✳ **Donner l'exemple.**
- ✳ **Définir une politique de diversité** et mettre en œuvre des pratiques et plans d'actions inclusifs qui intègrent consciemment la gestion des différences individuelles des personnes, en tenant compte de la dimension intersectionnelle.
- ✳ **S'engager** à détecter et décrire les barrières et obstacles potentiels rencontrés en matière d'inclusion et à partager les bonnes pratiques mises en place pour faire progresser la diversité, l'égalité et l'inclusion
- ✳ **Contribuer au développement transversal de la politique de diversité fédérale.**
- ✳ **Décliner les principes de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion** tant dans les processus de décision et de gestion de l'organisation que dans la gestion des ressources humaines.
- ✳ **Evaluer** régulièrement les pratiques, leurs résultats et leurs effets et en faire régulièrement **rapport** au management.
- ✳ **Communiquer** à l'ensemble des parties prenantes de l'organisation (internes et externes) les engagements pris et les résultats concrets des actions menées.
- ✳ **Encourager** l'ensemble de ses partenaires à également œuvrer en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la diversité en partageant des pratiques inspirantes.
- ✳ **Soutenir** toutes les personnes chargées de réaliser concrètement les objectifs de la Charte et leur donner les moyens adéquats et nécessaires pour les atteindre.
- ✳ **Traduire dans l'action les principes de la présente Charte.**

- La **diversité** c'est la représentation de "**l'ensemble des différences démographiques humaines**". C'est ce qui va générer un large spectre de possibilités, de talents et un potentiel activable.
- **L'inclusion** est le degré auquel les membres du personnel se sentent valorisés, respectés, acceptés et encouragés à participer pleinement aux activités d'une organisation dont l'environnement de travail tend à s'adapter aux besoins de tous et toutes. C'est ce qui va permettre à cette diversité de s'exprimer concrètement, de façon utile, et de développer son potentiel au service de toutes et tous.