



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Avis de : Unia

Date : mai 2016

A l'attention de : Fédération Wallonie Bruxelles – Avis relatif à : Plan de promotion de l'égalité et de la diversité au sein de la Fonction publique – Ministre André FLAHAUT

Contenu

1. Compétences concernées.....	1
2. Introduction	1
3. AVIS	2
3.1. Champ d'actions 1 : Diagnostic	2
3.2. Champ d'actions 2: Communication	4
3.3. Champ d'actions 3 : Recrutement/Sélection.....	5
3.4. Champ d'actions 5: Carrière	7
3.5. Champ d'actions 7 : Valeur et Culture d'entreprise	8
4. Contact Unia.....	8

1. COMPETENCES CONCERNEES

M. André FLAHAUT, Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative.

2. INTRODUCTION

Unia est un service public interfédéral, indépendant, expert en politique d'égalité et de non-discrimination. Son travail, fondé sur les missions fixées dans un [accord de coopération](#) entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés peut se traduire dans les trois axes suivants :

- Promouvoir la participation égale et inclusive de chacun, quelle que soit sa situation (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion/convictions, ...) dans tous les secteurs de la société (emploi, logement, enseignement, santé, loisirs, culture/citoyenneté, ...).
- Collaborer avec les différents acteurs de la société : autorités politiques et publiques, citoyens, société civile, professionnels, partenaires sociaux, académiques, organisations internationales, etc.
- Favoriser la connaissance et le respect des droits fondamentaux et le droit antidiscrimination en particulier, afin qu'ils soient effectifs et respectés en Belgique.

3. AVIS

Généralités

Unia a lu avec intérêt la proposition de Plan qui lui a été soumise et se réjouit de la qualité de celle-ci. En effet, tous les domaines sont couverts et les actions proposées ne se limitent pas à des généralités. C'est pourquoi, nous n'avons pas formulé de commentaires pour chaque action mais uniquement pour celles où nous estimons pouvoir apporter une plus-value. Par ailleurs, le souhait de pouvoir collaborer avec Unia étant mentionné à plusieurs reprises, **nous nous mettons bien évidemment et d'ores et déjà à la disposition de Fédération Wallonie Bruxelles.**

3.1. CHAMP D' ACTIONS 1 : DIAGNOSTIC

- **Action 1 : Production et analyse de statistiques Egalité et diversité**

L'objectif de cette action est de fournir de manière systématique et à intervalle régulier des statistiques par rapport au public cible et d'évaluer l'impact des politiques menées.

Dans le cadre de son axe stratégique concernant la production de données statistiques et de recherche, Unia se tient à disposition du Cabinet et de l'Administration pour partager son expertise, d'une part sur le processus et d'autre part sur les techniques de Monitoring de la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le rapport du Monitoring Socio-économique permet de produire et de diffuser des données sur la participation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail, permettant notamment d'objectiver notamment les difficultés d'accès de certains groupes de personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. Dans ce contexte, Unia est très intéressé par les démarches de Monitoring permettant d'obtenir une image plus détaillée de certains secteurs d'emploi. La fonction publique, représentant l'Etat comme employeur, est un des secteurs les plus pertinents de ce point de vue.

Le rapport du Monitoring socio-économique 2015 et ses annexes donnent déjà une indication de la répartition des personnes d'origine étrangère dans le secteur de l'administration par région. Cette analyse peut également être adaptée à la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles. Pour ce faire, la possibilité d'utiliser l'outil du Monitoring socio-économique tel qu'intégré dans la Banque carrefour de la sécurité sociale doit être investiguée. L'objectif est d'obtenir de manière objective et exhaustive des données sur l'origine des personnes travaillant dans la fonction publique (via une identification à l'aide du numéro de Registre National), en prenant en compte les prescriptions de la loi pour la protection de la vie privée.

Pour l'axe « intégration des personnes en situation de handicap », Unia invite le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à mettre en place, à l'instar de ce qui se

passé à d'autres niveaux de pouvoir, une commission qui serait chargée du suivi du quota de travailleurs en situation de handicap au sein de la fonction publique communautaire francophone. Cette commission comprendra idéalement des représentants de l'administration et du cabinet, des syndicats, et des associations représentatives de personnes handicapées.

Sur base d'indicateurs chiffrés, cette commission pourrait remettre à intervalles réguliers (par ex. tous les ans) des recommandations à l'administration de la Fédération Wallonie Bruxelles et aux différents services qui la composent en vue d'atteindre l'objectif des 2,5 %, tout en veillant à la qualité des emplois qui sont proposés aux personnes handicapées (bonne répartition entre les niveaux de fonction notamment).

S'agissant de l'orientation sexuelle des agents, Unia plaide pour qu'une attention particulière soit développée autour de ce critère. Si la collecte de statistiques doit veiller de manière évidente à la protection de la vie privée, Unia invite la fédération toutes les possibilités qui pourraient aboutir à une objectivation statistique.

De toute manière, la question de la discrimination (au sens large) demeurant une réalité à combattre, leur invisibilité statistique actuelle ne pourrait expliquer une absence d'actions spécifiques. Unia plaide donc pour une vigilance spécifique en la matière.

- **Action 3 : Centralisation des plaintes et des interpellations liées aux discriminations**

Cette action vise à disposer d'un outil centralisant les plaintes et les interpellations liées à la discrimination afin de percevoir les points faibles et les priorités d'actions.

Unia considère qu'il s'agit d'un projet important et dans lequel Unia est disposé à collaborer avec vous. En effet, dans le cadre du traitement des signalements individuels que nous recevons, nous sommes régulièrement confrontés à une multitude d'acteurs qui peuvent intervenir et qui ont des missions et des modes d'action variés. Un outil permettant de centraliser et de clarifier les rôles de chacun et les procédures serait dès lors utile.

Pour votre bonne information, Unia participe actuellement à une réflexion initiée par la Direction de l'Égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui vise à élaborer une procédure de traitement efficace des signalements pour discrimination dans le secteur de l'enseignement.

Cette réflexion visait, entre autres, à clarifier les rôles des différents services et les modes de collaboration. Les services de la Direction générale de l'Enseignement obligatoire, du Délégué général aux droits de l'enfant, du médiateur de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont également participé à cette réflexion.

Pour l'axe « intégration des personnes en situation de handicap », Unia constate que les signalements qu'il reçoit en matière de discrimination concernent essentiellement des refus d'aménagements raisonnables. Unia invite le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à intégrer également dans cet outil de centralisation les demandes d'aménagements raisonnables pour les collaborateurs en situation de handicap entrants ou déjà en fonction.

3.2. CHAMP D' ACTIONS 2: COMMUNICATION

Pour l'axe « intégration des personnes en situation de handicap », Unia souligne l'importance de la communication pour informer les travailleurs sur leurs droits et devoirs. Unia constate, de manière générale, que la notion d'aménagement raisonnable¹ est encore peu connue du grand public mais aussi des personnes en situation de handicap elles-mêmes. Pourtant, conformément à la législation antidiscrimination, le refus d'aménagements raisonnables pour une personne handicapée constitue une discrimination. Unia va éditer fin 2016 une brochure à ce propos et un module e-learning d'eDiv y sera consacré en 2017.

Unia invite le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à rajouter une action quant à la communication sur les aménagements raisonnables afin de faire connaître ce concept à tous les collaborateurs de l'administration et plus spécifiquement aux travailleurs en situation de handicap, aux services des ressources humaines, aux services sociaux, aux conseillers en prévention et aux médecins du travail mais aussi aux délégués syndicaux et aux personnes de confiance.

Unia insiste également sur l'importance de sensibiliser les médecins du travail aux aménagements raisonnables lors de la réintégration des fonctionnaires suite à une maladie de longue durée. Avant de conclure à une inaptitude professionnelle, il importe de vérifier si, moyennant des aménagements raisonnables (temps partiel, télétravail, adaptation du poste de travail, reclassement...), le travailleur avec un handicap ne peut être maintenu au travail.

¹ Pour rappel, les aménagements raisonnables sont des mesures concrètes qui permettent de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'un travailleur handicapé à la vie en société. Les aménagements raisonnables peuvent prendre différentes formes :

- matérielles : adaptation du poste de travail ou des épreuves de sélection (écran et souris adaptés, mise à disposition de logiciel spécifique pour une personne malvoyante,...), pose d'un plan incliné, alarme lumineuse dans les sanitaires ou un amplificateur de téléphone pour les personnes malentendantes sourdes,...
- organisationnels : réorganisation des tâches, horaire adapté, télétravail, temps partiel, accompagnement, coaching, tutorat...

Il est possible pour une personne en situation de handicap de demander des aménagements raisonnables à différents moments : au moment de l'embauche, en cours de carrière, pour suivre une formation ou bénéficier d'une promotion, lors d'une accession à un niveau supérieur, ou bien encore après une incapacité de travail ou une maladie.

- **Action 6 : Communication numérique autour du Plan d'actions « Egalité-Diversité »**

Unia se réjouit de la communication que la FWB entend mener à propos de la promotion de la diversité en utilisant l'outil e-learning eDiv.be. Cet outil créé par Unia, permet de se familiariser aux thèmes de la non-discrimination et de la diversité. eDiv est accessible gratuitement et offre la possibilité d'un parcours individuel en ligne. A ce stade, la plateforme propose un module relatif au cadre légal non-discrimination ainsi qu'un module relatif à la diversité dans ses différents aspects. Ces modules sont complétés d'une banque de situations et d'une bibliothèque qui permettent d'approfondir la matière.

3.3. CHAMP D' ACTIONS 3 : RECRUTEMENT/SÉLECTION

- **Action 11 : Aménagement des procédures de sélection pour les personnes handicapées**

Unia insiste pour qu'une réflexion soit menée sur les aménagements raisonnables à réaliser afin de proposer des épreuves de sélection réellement adaptées aux différentes situations de handicap.

Par ailleurs, en vue d'encourager l'inscription des personnes en situation de **handicap** aux procédures de sélection, il serait certainement utile de faire la promotion de l'ouverture de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'engagement de travailleurs en situation de handicap auprès des associations représentatives des personnes handicapées, des services d'accompagnement, des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées et également auprès des services d'accueil et d'accompagnement (SAA) des étudiants en situation de handicap des universités et hautes écoles.

- **Action 12 : Mise en place d'un outil permettant la rédaction d'offres d'emploi sans discrimination directe et indirecte**

Unia attire l'attention de la fédération WB sur le critère de l'**âge** qui est une source de discrimination importante et notamment dès la rédaction des offres d'emploi. L'utilisation de certains mots, la mise en avant de certaines qualités évoquant plus des caractéristiques liées au « jeune » âge que de compétences requises sont régulièrement utilisées pour définir des profils de poste. Unia préconise que ce critère fasse aussi l'objet d'une évaluation.

S'agissant **des personnes de nationalité ou d'origine étrangère**, Unia attire l'attention sur les formulations des offres d'emploi afin qu'elles soient exemptes de biais culturels ou de tout autres éléments qui mettrait en doute l'ouverture de la fonction publique aux personnes étrangère ou d'origine étrangère.

- **Action 14 : Evaluation et adaptation de la « Fiche employabilité »**

Disposer d'une fiche « Employabilité » pourra certainement aider l'administration en vue d'améliorer l'adéquation entre le poste de travail et la personne en situation de handicap. Toutefois, Unia tient à rappeler que la législation antidiscrimination prévoit que les aménagements raisonnables sont des mesures individuelles et spécifiques adaptées à une personne en particulier. Lors de l'évaluation et l'adaptation de la « fiche employabilité », il conviendra donc de garder en mémoire que les aménagements raisonnables doivent toujours être appréciés au cas par cas en fonction d'un contexte donné. Par conséquent, cette fiche pourra contenir des exemples d'aménagements raisonnables mais en précisant que ceux-ci ne seront pas toujours transférables d'un travailleur à l'autre même s'ils présentent la même déficience.

- **Action 16 : Recension et adaptation des textes législatifs concernant le recrutement afin d'y intégrer les principes de promotion de l'égalité et de la diversité**

Pour l'axe « intégration **des personnes en situation de handicap** », le projet de texte prévoit la mise en place de mécanisme de priorisation des personnes handicapées. Unia rappelle que cette mesure d'action positive est tout à fait envisageable pour autant qu'elle soit bien encadrée légalement. Comme l'énonce l'article 6, §5 du décret de la communauté française du 12/12/2008, « *il appartient au gouvernement de déterminer, dans le respect des conditions fixées au § 2, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre* ». Sans cela, elle peut s'assimiler à de la discrimination positive.

S'agissant **des personnes de nationalité ou d'origine étrangère** :

- Unia encourage la fédération Wallonie Bruxelles à bien communiquer vers l'extérieur sur le fait que la fonction publique communautaire est ouverte à tous les publics et notamment aux personnes de nationalité ou d'origine étrangère (Décret du 19 avril 2012). En effet, de nombreuses études ont démontré par le passé que ce public ne considère pas la Fonction publique comme leur étant accessible.
- De même, Unia encourage la Fédération Wallonie-Bruxelles à bien diffuser en interne de l'administration l'information relative au Décret du 19 avril 2012 élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois de la Fonction publique de la Communauté Française (MB. 21-06-2012). Il s'agit à chaque fois de l'accès aux emplois qui ne comportent pas de participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui n'ont pas pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres collectivités publiques.
- Enfin, Unia préconise que la fédération encourage l'inscription des personnes de nationalité ou d'origine étrangère au concours de recrutement en organisant ou renforçant notamment la publicité des offres d'emploi auprès des organismes et associations ayant une proximité avec ce public.

3.4. CHAMP D' ACTIONS 5: CARRIÈRE

- Action 19 : Aménagement des postes et des environnements de travail des personnes en situation de handicap

La formulation de cette action laisse penser que les aménagements prévus pour les travailleurs en situation de handicap ne sont que matériels. Unia rappelle que les aménagements raisonnables peuvent être également organisationnels (réorganisation des tâches, horaire adapté, télétravail, temps partiel, accompagnement, coaching, ...). Dans tous les cas, Unia invite l'administration à faire appel à des personnes ressources en interne (conseiller en prévention, médecin du travail...) et en externe (ergonome, ergothérapeute, organisation spécialisée dans tel type de handicap ou d'aides techniques ou experte en accessibilité, job coach, Unia...) afin de trouver les meilleurs aménagements possibles pour répondre aux besoins de la personne en situation de handicap.

Par ailleurs, afin de favoriser et de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de leur environnement de travail, Unia invite l'administration à avoir une démarche davantage proactive. Une bonne accessibilité des bureaux de l'administration mais aussi des infrastructures et outils qu'elles utilisent (ex : l'intranet) permettra une intégration plus facile de ces travailleurs.

Unia invite donc l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles à réaliser un diagnostic de ses installations qui permettrait de mettre en évidence les mesures à prendre pour améliorer leur accessibilité. Sur base de ce diagnostic, l'administration pourrait décider de priorités et établir un plan d'action clair et réaliste à court, moyen et long terme en fonction du budget disponible (depuis les petits travaux et aménagements raisonnables jusqu'aux rénovations plus en profondeur, si nécessaire).

Cet audit de l'accessibilité est aussi l'opportunité de communiquer envers le grand public sur l'accessibilité des services de l'administration et de ses bâtiments.

- Action 20 : Recension et adaptation des textes législatifs concernant la carrière afin d'y intégrer les principes de promotion de l'égalité et de la diversité

Cette action vise notamment à réfléchir sur l'opportunité de modifier et d'adapter la législation régissant le télétravail. Unia accueille cette réflexion positivement car le télétravail est un aménagement raisonnable organisationnel auquel recourent régulièrement les travailleurs en situation de handicap. Unia invite également le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à réfléchir à l'opportunité de revoir le cadre régissant la possibilité de travailler à temps partiel pour des raisons médicales car Unia reçoit régulièrement des signalements de personnel de la fonction publique qui ne peuvent par exemple pas prester un mi-temps médical alors qu'ils ne parviennent plus, en raison de leur handicap, à prester leur fonction à temps plein.

- **Action 22 : Formation à l'égalité et à la diversité obligatoire ou facultative selon les publics-cibles**

Unia se réjouit du partenariat envisagé par la FWB dans le cadre de ses actions visant à sensibiliser les agents et modifier leurs comportements en matière de diversité.

L'outil e-learning eDiv créé par Unia, permet de se familiariser aux thèmes de la non-discrimination et de la diversité. eDiv est accessible gratuitement et offre la possibilité d'un parcours individuel en ligne. A ce stade, la plateforme propose un module relatif au cadre légal non-discrimination ainsi qu'un module relatif à la diversité dans ses différents aspects.

Ces modules sont complétés d'une banque de situations et d'une bibliothèque qui permettent d'approfondir la matière. eDiv a explicitement été conçu dans une optique « blend » : le parcours en ligne demande à être complété par des actions en présentiel. Ces actions peuvent prendre différentes formes. La formation peut être une forme d'action possible. Dans une approche d'accompagnement, Unia propose cependant de d'abord bien analyser les besoins et de définir les objectifs avant même de se lancer dans des actions spécifiques. Cette analyse doit permettre d'identifier les actions les plus pertinentes et adéquates.

3.5. CHAMP D' ACTIONS 7 : VALEUR ET CULTURE D'ENTREPRISE

- **Action 25 : Création du réseau « Egalité-Diversité » au sein des Ministères :**

Suite aux formations que les collaborateurs d'Unia ont données aux fonctionnaires de la Wallonie et de la Fédération Wallonie Bruxelles, nous attirons l'attention sur l'importance de légitimer les référents en égalité-diversité dans leurs fonctions. En effet, trop souvent ces agents-référents ne sont reconnus ni par leur hiérarchie, ni par leurs collègues qui ne considèrent pas cette mission comme prioritaire. Trop souvent les missions inhérentes à cette fonction sont considérées comme du travail « en plus ». Il y a lieu, selon-nous, de soigner l'introduction de cette fonction et de lui garantir une réelle opérationnalisation.

Remarques :

Unia attire l'attention de la Fédération sur l'importance à construire dès le début de l'exercice, l'outil permettant d'évaluer le Plan à mi et fin de parcours.

4. CONTACT UNIA

Service Politique et Société