

LA DIVERSITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DE MME FATOUMATA SIDIBÉ

À MME CÉCILE JODOGNE, MINISTRE EN CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Mme la présidente.**- La parole est à Mme Sidibé.

**Mme Fatoumata Sidibé (FDF).**- Le dernier baromètre de la diversité relève notamment l'existence de discriminations significatives à l'encontre des personnes homosexuelles. En outre, on se rappelle l'assignation en justice de la Belgique par la Commission européenne en 2013 pour discrimination dans

l'accès aux emplois de la fonction publique locale. Dans ce contexte, la discrimination était linguistique.

Le sujet abordé ici est donc d'actualité. Les pouvoirs publics doivent donner l'exemple en matière de diversité, notamment dans les organismes publics sur lesquels vous exercez une tutelle.

Le Service public régional de Bruxelles (SPRB), Bruxelles-Propreté et Innoviris mènent déjà de leur côté une politique de diversité par le biais de l'adoption de plans d'actions bisannuels.

Nous devons garder à l'esprit l'objectif de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations, conformément aux prescrits du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, et du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française.

Sur le plan opérationnel, il importe de ne pas créer de mécanismes d'insertion trop particuliers, qui isolent les travailleurs et contreviennent au principe d'égalité. Aussi, il ressort d'autres débats que la dernière épreuve de recrutement, à savoir l'entretien, constitue souvent l'obstacle le plus prégnant à une insertion des travailleurs favorisant la diversité dans la fonction publique.

Quelles actions ont été entreprises en 2014 pour l'embauche d'hommes et de femmes, de jeunes de moins de 26 ans, de jeunes peu qualifiés, de personnes de plus de 55 ans et de personnes d'origine étrangère dans les organismes publics sur lesquels vous exercez la tutelle ?

Pourriez-vous me fournir des informations sur la composition du comité de direction de la Commission Communautaire française ?

Comment sont opérationnalisées les procédures de sélection non discriminatoires ?

Des campagnes de communication sur le respect mutuel, via des badges et des affiches, et sur la lutte contre les blagues non respectueuses, ont-elles été menées ? Des cours de langue ont-ils été organisés ?

Est-il possible d'obtenir des informations sur les procédures de recrutement, et plus particulièrement sur les taux d'échec par phase ?

Il importe d'utiliser des outils adaptés pour lutter localement contre les inégalités de genre. Quelles bonnes pratiques sont-elles à la disposition des acteurs qui veulent œuvrer pour plus d'égalité ?

*(Applaudissements sur les bancs du groupe FDF)*

**Mme la présidente.**- La parole est à Mme Jodogne.

**Mme Cécile Jodogne, ministre.**- Je vous remercie de m'interpeller aujourd'hui sur la diversité dans la fonction publique. Votre interpellation me permet de faire le point sur un sujet sensible, auquel je reste toujours attentive et qui, je le sais, vous tient particulièrement à cœur.

Vous avez vous-même fait la correction. Dans le cadre de la Commission communautaire française, c'est bien le décret de juin 2013 qui trouve à s'appliquer.

Tout comme vous, j'ai lu le baromètre auquel vous faites référence. J'y ai d'ailleurs relevé que, je cite : "L'affirmation selon laquelle la politique de diversité a fait évoluer positivement l'attitude du management vis-à-vis des groupes

cibles est approuvée par plus de la moitié des organisations interrogées, tout comme l'affirmation selon laquelle la plus-value des groupes cibles apparaît plus clairement dans l'organisation. 57,6% des répondants sont plutôt ou tout à fait d'accord pour estimer que la politique de diversité a fait évoluer positivement l'attitude des travailleurs vis-à-vis des groupes cibles".

Les chiffres et les attitudes évoluent donc dans le bon sens, mais du chemin reste encore à parcourir. La lutte contre la discrimination et le respect de la diversité est une priorité pour les services du Collège de la Commission communautaire française. Une cellule "Lutte contre les discriminations et égalité des chances" est d'ailleurs active au sein du Secrétariat général de l'administration. La Commission communautaire française est en lien avec deux partenaires, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Une campagne de prévention et de sensibilisation en collaboration avec les deux partenaires de la Commission communautaire française a été menée en 2014, en vue de sensibiliser ses agents et agentes ainsi que ses collaborateurs et collaboratrices. Elle a pris la forme de présentations, d'affiches, de prospectus, de distribution de sacs, de stylos à bille et autres accessoires dont l'élaboration du calendrier de l'année 2015. Je vous en offre d'ailleurs un exemplaire pour les neuf mois restants de l'année. Je vous transmets également la brochure éditée à cette occasion.

La campagne visait à informer les agents de la Commission communautaire française des principaux critères de discrimination et des droits et devoirs de chacun en la matière.

Où commence et où s'arrête la discrimination ?

Elle visait aussi à sensibiliser les agents des services publics à la problématique de la discrimination, à laquelle ils peuvent être confrontés dans l'exercice de leur fonction, en tant qu'auteur, témoin ou victime.

Cette campagne visait également à informer indirectement les citoyens et les usagers des services publics de leurs droits en matière de non-discrimination.

En octobre 2014, la Commission communautaire française a organisé un colloque intitulé "Égalité et Mixité. Associations et Commission communautaire française. Ensemble construisons l'égalité". Les actes de ce colloque, qui a remporté un vif succès, ont fait l'objet d'une publication. Ils sont disponibles en format électronique sur le site internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

En ce qui concerne les procédures de recrutement, le recrutement des agents statutaires s'effectue par le Selor. Celui-ci met tout en œuvre pour que l'administration soit le reflet de notre société moderne. La diversité est le fil conducteur tout au long de son processus de sélection. Ses procédures de sélection objectives font en sorte que la couleur de peau, l'origine, le sexe, les convictions religieuses, le handicap,... ne jouent aucun rôle dans l'évaluation des candidats.

Au sein du Selor, l'équipe diversité veille sur la politique d'égalité des chances lors de la sélection des collaborateurs de l'administration. Cette équipe prend également des initiatives pour motiver les groupes qui sont moins représentés à postuler dans l'administration.

Le centre de recrutement est également membre ou soutient les organisations actives telles que Feelink, Wheellit, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes ou la Commission d'accompagnement pour le recrutement de

personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH).

La direction d'administration des ressources humaines de la Commission communautaire française reste attentive au respect de l'égalité des chances et veille à la non-discrimination. Les agents chargés du contrôle des examens de sélection reçoivent, dans l'objectif de respect de la diversité, une certification du Selor. Elle est également attentive au recrutement des agents contractuels, pour lesquels la même déontologie professionnelle s'applique. Elle s'applique par ailleurs de la même manière pour toutes les épreuves, en ce compris l'entretien.

Enfin, le conseil de direction est maintenant complet, puisque le dernier de ses membres est entré en fonction le 1er février dernier. Il est désormais composé de sept personnes, dont quatre femmes et trois hommes.

Avec sept personnes, la parité intégrale est un peu compliquée ! Soulignons encore que c'est l'une des quatre femmes qui assure la direction générale de l'institution.

Le taux de réussite aux examens organisés par le Selor est malheureusement très bas, de l'ordre de 20%. Des contacts ont été pris entre l'administration de la Commission communautaire française et le Selor pour voir si les épreuves du Selor ne sont pas adaptées à la Commission communautaire française, si - et c'est une problématique plus large - les agents sont mal formés, ou s'il s'agit d'une combinaison de ces deux facteurs. En tout cas, des contacts sont pris pour essayer d'augmenter ce taux de réussite.

**Mme la présidente.** - La parole est à Mme Sidibé.

**Mme Fatoumata Sidibé (FDF).** - Je vous remercie de m'offrir un calendrier de la campagne Stop discrimination. Pour éradiquer la discrimination, je vous invite à en offrir aussi à tous mes collègues.

*(Rires)*

Les mentalités évoluent face à la diversité, mais il reste beaucoup à faire. Des actions sont menées et elles doivent être poursuivies. La campagne que vous citez est sympathique, mais la question est de savoir si de telles actions touchent vraiment le grand public. Je note que ladite campagne est bien relayée sur le site [discrimination.be](http://discrimination.be).

Je me réjouis d'apprendre que le conseil d'administration est composé de quatre femmes et de trois hommes et qu'une femme en assure la Direction générale. C'est un progrès notable.

Par contre, le taux d'échec aux examens du Selor a de quoi nous inquiéter et mérite d'être sérieusement analysé.