

Version courte pour le débat  
**DIVERSITÉ ET INCLUSION:  
POURQUOI & COMMENT?**

U4U accorde une grande importance à cette thématique et a d'ores et déjà publié [un premier document de travail de réflexion](#) sur la question et vous invite au débat.

### Définition

Lorsqu'on envisage diversité et inclusion en termes d'approche, d'organisation, **La diversité** pourrait se traduire par le « **comment s'assurer d'avoir au sein de sa communauté des personnes diverses, à l'instar de la société** ».

**L'inclusion** pourrait se traduire par le « **comment s'assurer qu'il n'y ait pas d'exclusion, que tout le monde soit intégré, valorisé et reconnu** », quelles que soient les caractéristiques de chacun.

### Préambule: pourquoi une politique de diversité & d'inclusion ?

Dans le cadre d'une révision des politiques de ressources humaines, la Commission européenne est désireuse de faire évoluer les concepts de « diversité et inclusion » au sein de nos Institutions.

U4U appuie cette démarche. Cependant notre syndicat veut également mettre en avant les nombreuses autres dimensions que devrait recouvrir cette approche. En effet, U4U considère que la diversité et l'inclusion ne se limitent pas à une seule dimension. Il faut prendre en compte 3 dimensions essentielles et inter-reliées entre elles :

- La **dimension sociétale** de la diversité et de son inclusion (*genre, langue, âge, handicap, origine ethnique, origine sociale, situation familiale, apparence physique, opinions politiques, croyance, ...*)
- La **dimension sociale** de la diversité et de son inclusion (*statut, rémunérations et disparités de revenus/de classement /de catégories, accès à l'information et au dialogue, garantie des soins de santé, mobilité...*)
- La **dimension cognitive et/ou professionnelle** de la diversité et de son inclusion (*connaissances, qualifications, compétences, expériences, formations, types de métier, cultures différentes, valeurs, statut ...*)

**L'objectif pour nos Institutions ne serait pas de représenter toute la diversité de la société, mais plutôt de veiller à n'en exclure aucune en particulier !**

### Contexte et enjeux : comment mettre en œuvre une politique de diversité & d'inclusion ?

Pour pouvoir agir en faveur de l'inclusion et de la diversité auprès de tous les collègues tout en assurant le **dialogue** et la **communication**, il est indispensable de:

1. **Dresser un bilan**
  - 1.1. qui mesure l'efficacité des mesures déjà mises en place ;
  - 1.2. qui analyse les obstacles actuels qui entravent l'égalité de traitement;
  - 1.3. qui tienne compte de l'avis des collègues, sans oublier la façon dont ils perçoivent leur environnement de travail actuel.
2. **Identifier les besoins,**
  - 2.1. en recherchant les talents qui nous manquent ;
  - 2.2. en ne se limitant pas aux diversités évidentes pour chacune des 3 dimensions (*sociétales, sociales et professionnelles*).
3. **Comprendre et/ou faire comprendre** que la mise en œuvre de cette politique favorise l'efficacité du travail, le bien-être des collègues et renforce l'Institution.
4. **Mettre en place un cadre en faveur de l'inclusion et de la diversité:**
  - 4.1. en se dotant de **moyens humains et budgétaires suffisants** pour assurer une **gestion inclusive** du service du personnel ;
  - 4.2. en développant une **culture institutionnelle commune d'inclusion**;
  - 4.3. en assurant la promotion d'une **Institution qui dialogue** à tous les niveaux et qui permette la mise en place d'**actions concrètes** pour atteindre les objectifs visés.

**Pour U4U, la politique de diversité et d'inclusion doit viser les objectifs majeurs suivants :**

1. Promouvoir la diversité **au niveau sociétal** en évitant les attitudes d'exclusion ;  
Par exemple,
  - en maintenant et développant l'égalité de traitement dans toutes les dispositions réglementaires que ce soit en matière de langue, de recrutement, de nomination, d'évaluation, de taux de promotions, de remboursement de frais médicaux... (*garantir des allocations scolaires quelle que soit la situation familiale, étendre le droit au remboursement par le RCAM de la procréation médicalement assistée...*).
  - en mettant en place des actions de formation et de suivi à la multi culturalité et à l'acceptation et le respect des différences et ce, dès l'accueil dans l'organisation mais également tout au long de la carrière pour bâtir une culture commune propre à l'institution (*prévoir des formations sur le dialogue interculturel au cœur des processus institutionnels -réunions, rédaction de documents...-, des formations sur le comment s'adapter à un(e) collègue qui devient handicapé(e) ou est en souffrance durant en cours de carrière, ...*).
  - en veillant à ce que les collègues se sentent à l'aise dans leur environnement, quel que soit le genre, l'âge, la langue, le handicap...(mettre à disposition des aménagements logistiques-linguistiques-horaires...).
2. Promouvoir l'inclusion **au niveau social** en luttant contre les discriminations, les disparités & la précarité et les différences au niveau des carrières ;  
Par exemple,
  - en garantissant un recrutement au grade et groupe de fonction correspondant à la formation, à l'expérience et à la nature des tâches confiées, afin de réduire le sous classement à l'embauche ;
  - en augmentant le nombre d'actions de reclassement qui tiennent compte des qualifications, du travail effectué, de l'évaluation des performances afin de réduire les disparités et inégalités existantes ;
  - en assurant une gestion égalitaire du personnel qu'il soit statutaire ou contractuel (*remplacement d'un congé de maternité, remboursement des frais médicaux, accès aux crèches/écoles/garderies...*) ;
  - en organisant des concours de titularisation réguliers et planifiés avec un nombre de lauréats significatifs.
3. Promouvoir la diversité et l'inclusion **au niveau professionnel, c-à-d celle des qualifications des expériences et des compétences**, en faisant évoluer les modes de recrutement et de formations dans le sens d'une plus grande diversité et flexibilité ;  
Par exemple,
  - en se dotant de méthodes de recrutement favorisant l'inclusion de la diversité des talents, des compétences et des expériences (*diversifier les modes de recrutement qui favorisent l'inclusion des talents à l'instar du programme "Junior Professional" ; en plus des concours externes généraux, élaborer des concours et des appels à candidature adaptés aux besoins et profils...*) ;
  - en menant une réflexion sur la durée et les objectifs de la période de stage et, dans ce cadre, en améliorant l'accueil et la formation des nouveaux arrivants (*augmenter la période de stage pour permettre une réelle évaluation des compétences des futurs fonctionnaires et ce faisant donner à cette période une valeur d'expérience professionnelle*) ;
  - en développant une politique de concours internes permettant de faire évoluer sa carrière;
  - en favorisant une gestion prospective et non seulement administrative des Ressources Humaines qui soit à même d'anticiper les besoins et talents indispensables mais aussi de suivre et d'accompagner le personnel tout au long de sa carrière ;
  - en promouvant une administration qui est ouverte et encourage les débats, qu'ils soient relatifs à la vie professionnelle et/ou à la mise en œuvre des politiques communautaires.

**U4U vous invite à réfléchir sur cette thématique qui nous concerne tous**

**Des commentaires, des questions, des suggestions ?**

**U4U est à votre écoute : [REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu](mailto:REP-PERS-OSP-U4U@ec.europa.eu)**