



DIVERSITÉ ET INCLUSION: quelle évolution ?

[EN version herebelow](#)

En 2017, la Commission a adopté une « Stratégie pour la diversité et l'inclusion » destinée à attirer et à sélectionner un personnel plus diversifié, à promouvoir un environnement de travail inclusif et à offrir un environnement de travail attractif et motivant pour tous les membres de notre société européenne.

Depuis, la Commission s'est montrée désireuse de continuer à favoriser l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations et les exclusions.

Un Bureau de la diversité et de l'inclusion de la Commission a d'ailleurs été créé à cet effet au sein de la DG HR4. De plus, et à notre grande satisfaction, dans le cadre de la révision des politiques de ressources humaines dans la communication relative à la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, publiée le 5 avril dernier, la Commission européenne se montre désireuse de faire évoluer les concepts de « diversité et inclusion » au sein de nos Institutions. Pour ce faire, une enquête sur la « Diversité, inclusion et respect sur le lieu de travail » a été lancée avec un taux de participation estimé à 22 %. Les [résultats de cette enquête](#) ont été présentés dans le cadre de la réunion plénière du Comité central du Personnel ces 28 et 29 avril. Ils ont notamment permis d'influencer la nouvelle stratégie RH consciente de l'importance d'accroître la diversité et l'inclusion.

U4U appuie cette démarche car notre syndicat accorde une grande importance à cette thématique ayant d'ailleurs publié en juin 2021 [un premier document de travail de réflexion](#) sur la question, en amont des consultations de la DG HR.

Cependant notre syndicat a remarqué que l'approche de la Diversité par notre Institution se concentrait sur la seule dimension sociétale portant notamment sur les caractéristiques personnelles du staff telles que l'appartenance religieuse, la minorité ethnique, le LGBTIQ, le handicap, ... ignorant de ce fait d'autres dimensions de la diversité telle que la dimension sociale pour laquelle une action pour réduire les inégalités de traitement est plus que jamais d'actualité. Les services ont reconnu ce manque et pour y pallier, un plan d'action en matière de diversité et d'inclusion pour la Commission devrait voir le jour dans les mois à venir et étendre quelque peu son champ.

Dans cette optique, U4U veut mettre en avant les nombreuses autres dimensions que devrait recouvrir toute Stratégie pour la diversité et l'inclusion de la Commission.

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, ...*) **pour éviter les attitudes d'exclusion** ;
- 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...*) **pour lutter contre les discriminations, les disparités et la précarité et les différences au niveau des carrières** ;
- 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 ...*) **pour faire évoluer les modes de recrutement et de formations.**

Prendre en compte ces 3 dimensions sans se limiter à une seule, requiert la mise en place de mesures d'inclusion à travers un plan d'action afin :

- Que tout le monde se sente à l'aise

Par exemple :

- mettre en place une action de formation à la multi culturalité et à l'acceptation et au respect des différences ,
- veiller à ce que les collaborateurs se sentent à l'aise dans leur environnement quel que soit la langue, le genre, l'âge, le handicap, le mode de pensée, l'origine
- favoriser l'égalité de traitement dans toutes les dispositions réglementaires (statut, langue, recrutement, nomination, évaluation, carrière, mobilité, taux de promotions, remboursement des frais médicaux, ...) ...

- De réduire toute discrimination et combattre la précarité et l'exclusion

Par exemple :

- garantir un engagement au sein du groupe de fonction correspondant aux tâches confiées ;
- appliquer et accroître le nombre d'actions de reclassement qui tiennent compte des qualifications et du travail effectué ;
- permettre l'accès à des concours internes de titularisant plus réguliers ;
- garantir une égalité de traitement du personnel qu'il soit statutaire ou contractuel et donc bannir des situations précaires, d'autant plus que la proportion d'Agents contractuels risque de s'accroître dans les années à venir
- raccourcir les processus de recrutement

- garantir l'égalité de traitement pour assurer la motivation du personnel et combattre la précarité
 - pratiquer un dialogue social intense permettant de faire apparaître les diversités et de faire émerger des solutions, ...
- Pour attirer et garder tous les talents dont nos Institutions ont besoin pour se développer

Par exemple :

- Développer un nouveau mode de recrutement permettant d'accueillir des candidats plus diversifiés tout en s'assurant que les procédures de sélection ne soient pas discriminatoires
- Élaborer des concours sélectifs répondant davantage aux réels besoins
- Recourir à des concours internes
- S'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination pour chacune des processus propres à la gestion des ressources humaines : accueil, formations, gestion des carrières, optimisation des compétences et des performances...
- Faciliter l'intégration des agents temporaires, ...

L'inclusion est nécessaire pour la cohésion d'un personnel solidaire.

L'inclusion est indispensable pour que l'Administration et le personnel agissent ensemble.

A ce stade, il est donc essentiel :

1. de continuer et de renforcer l'action de la Commission en faveur de l'inclusion et de la diversité ;
2. de rendre plus visible l'action de la Commission en faveur de l'inclusion et de la diversité auprès de tous les collègues.

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.

11/05/2022



DIVERSITY and INCLUSION: what is happening ?

In 2017, the Commission adopted a 'Diversity and Inclusion Strategy' to attract and select a more diverse workforce, promote an inclusive working environment and provide an attractive and motivating working environment for all members of our European society.

Since then, the Commission has been keen to continue to promote equal opportunities and the fight against discrimination and exclusion.

A Commission Diversity and Inclusion Office has been created for this purpose within DG HR4. In addition, and to our great satisfaction, in the context of the review of human resources policies in the Communication on the new human resources strategy, published on 5 April, the European Commission has shown its willingness to develop the concepts of "diversity and inclusion" within our Institutions. To this end, a survey on "Diversity, inclusion and respect in the workplace" was launched with an estimated participation rate of 22%. The [results of this survey](#) were presented at the plenary meeting of the Central Staff Committee on 28 and 29 April. The results of the survey were presented at the Central Staff Committee plenary meeting on 28-29 April and were used to influence the new HR strategy, which recognises the importance of increasing diversity and inclusion.

U4U supports this approach because our union attaches great importance to this issue, having published in June 2021 [a first working paper](#) on the issue, ahead of the DG HR consultations.

However, our union has noticed that our Institution's approach to Diversity focuses solely on the societal dimension, notably on the personal characteristics of staff such as religious affiliation, ethnic minority, LGBTIQ, disability, etc., thereby ignoring other dimensions of diversity such as the social dimension, where action to reduce unequal treatment is more topical than ever. The services have recognised this gap and to remedy it, a diversity and inclusion action plan for the Commission should be launched in the coming months and extend its scope somewhat.

In this light, U4U wants to highlight the many other dimensions that any Commission Diversity and Inclusion Strategy should cover.

Indeed, U4U believes that diversity and inclusion are not limited to one dimension. There are 3 essential and interrelated dimensions to consider:

- The **societal dimension** of diversity and its inclusion (*gender, language, age, disability, ethnic origin, social origin, family situation, physical appearance, political opinions, beliefs, etc.*) **to avoid exclusionary attitudes**;
- The **social dimension** of diversity and its inclusion (*status, remuneration and income/grade/category disparities, access to information and dialogue, health care*

guarantees, mobility...) to fight against discrimination, disparities and precariousness and career differences;

- The **cognitive and/or professional dimension** of diversity and its inclusion (*knowledge, qualifications, skills, experience, training, types of work, different cultures, values, status, etc.*) in order to change recruitment and training methods.

Taking into account these three dimensions, without limiting oneself to one, requires the implementation of inclusion measures through an action plan to :

- That everyone feels comfortable
For example :
 - to set up a training programme on multiculturalism and the acceptance and respect of differences,
 - ensuring that employees feel comfortable in their environment regardless of language, gender, age, disability, way of thinking, origin
 - promote equal treatment in all regulatory provisions (status, language, recruitment, appointment, evaluation, career, mobility, promotion rates, reimbursement of medical expenses, etc.)
- To reduce discrimination and combat precariousness and exclusion
For example :
 - ensure commitment within the function group corresponding to the tasks assigned;
 - apply and increase the number of outplacement actions that take into account qualifications and work performed;
 - allow access to more regular internal competitions for tenure;
 - to guarantee equal treatment of staff, whether they are statutory or contractual, and therefore to banish precarious situations, especially as the proportion of contract agents is likely to increase in the years to come
 - shorten recruitment processes
 - guaranteeing equal treatment to ensure staff motivation and combat precariousness
 - practise an intense social dialogue allowing diversities to be brought out and solutions to emerge, ...
- To attract and retain all the talent that our Institutions need to develop
For example :
 - Develop a new recruitment method to welcome more diverse candidates while ensuring that selection procedures are not discriminatory
 - Develop selective competitions that are more responsive to real needs
 - Use of internal competitions
 - Ensure that there is no discrimination in any of the processes specific to human resources management: induction, training, career management, skills and performance optimisation, etc.
 - Facilitating the integration of temporary agents, ...

Inclusion is necessary for a cohesive staff.

Inclusion is necessary for administration and staff to act together.

At this stage, it is therefore essential :

1. to continue and strengthen the Commission's action in favour of inclusion and diversity;
2. to make the Commission's action in favour of inclusion and diversity more visible to all colleagues.

The aim for our institutions would not be to represent all the diversity of society, but rather to ensure that none in particular is excluded.