



Mandat du réseau fédéral diversité

Table des matières

Table des matières.....	2
Le réseau fédéral diversité	3
Bref historique	3
Mission statement	3
Composition du réseau fédéral diversité.....	4
Rôle de président·e	4
Rôle de vice-président·e	4
Rôle de membre	5
Rôle de membre invité	5
Rôle de membre du groupe de pilotage diversité	6
Élections	6

Le réseau fédéral diversité

Bref historique

L'administration fédérale souhaite refléter la société et être un employeur inclusif. Voici un bref historique du réseau et de ses activités :

- Le 11 mars 2005 a eu lieu la première réunion « Réseau Diversité » des Services Publics Fédéraux sous la présidence de la Cellule Diversité du SPF Personnel & Organisation.
- Une année plus tard, le 28 mars 2006 une vingtaine de Services Publics Fédéraux signaient la Charte de la Diversité de l'administration fédérale.
- En 2013 le réseau organise la « 1ère Journée fédérale de la Diversité » avec le focus sur les personnes avec un handicap.
- Fin 2014 le Groupe de pilotage Diversité est fondé.
- Depuis 2016, le réseau procède à la remise des diversity Awards, rebaptisés Diversity and Inclusion Awards en 2021.

Depuis 2017 et sa création, c'est le SPF Stratégie et Appui (BOSA) qui soutient le réseau par des financements, des outils, de la coordination et de l'expertise.

Mission statement

Le réseau fédéral a pour vocation de mettre en réseau les responsables diversité des organisations fédérales et des entreprises publiques participantes. Il permet le partage d'expertise, la mise en commun des moyens humains, la gestion de projets transversaux et d'actions au bénéfice de tous.

La réseau définit et met en œuvre des plans d'action, rapporte aux stakeholders et formule des propositions aux décideurs du management ou du monde politique.

Il tient compte de la législation anti-discrimination, des règles diversité propres à l'administration fédérale, et des accords de gouvernement pour définir ses priorités et ses actions. Il s'inspire également des besoins qui remontent du terrain (*bottom up et top down*) et du contexte et de l'évolution sociétale.

Composition du réseau fédéral diversité

Rôle de président·e

Nous utiliserons le terme de présidence dans un souci d'inclusion et de lisibilité. Il s'agit d'un rôle à la fois stratégique et opérationnel.

La présidence ;

- détermine les **principaux thèmes et activités** à couvrir pendant la présidence.
- organise et dirige **les réunions du réseau**. Celles-ci ont lieu au moins 4 fois par an.
- contribue à **l'élaboration** des rapports sur les plans d'action thématiques, le plan d'action annuel diversité et le plan d'action stratégique global diversité et inclusion.
- contribue à la réflexion sur les **besoins** en termes de budget, de communication et d'organisation pratique. À cette fin, vous participez à des **réunions stratégiques, préparatoires et opérationnelles** avec le SPF BOSA.
- **échange** régulièrement avec d'autres réseaux ou des expert·e·s externes, par exemple pour partager des bonnes pratiques.

La présidence est confiée à titre gracieux pour un mandat de deux ans calendrier à compter du jour de l'élection. La personne chargée de ce rôle peut y renoncer moyennant un préavis d'un mois calendrier à compter de la notification par mail aux membres du réseau. La présidence organise alors un appel à candidat·e·s et une élection endéans le mois de préavis.

Rôle de vice-président·e

Nous utiliserons le terme de vice-présidence dans un souci d'inclusion et de lisibilité.

La vice-présidence :

- **soutient** la présidence dans les tâches opérationnelles et consulte le SPF BOSA pour déterminer les actions en fonction des ressources disponibles, leur calendrier et les rapports.
- contribue à l'organisation des **réunions du réseau**.
- remplace la présidence en cas **d'absence prévue ou inattendue**.

La vice-présidence est confiée à titre gracieux pour un mandat de deux ans calendrier à compter du jour de l'élection. La personne chargée de ce rôle peut y renoncer moyennant un préavis d'un mois calendrier à compter de la notification par mail aux membres du réseau. Elle organise alors un appel à candidat·e·s et une élection endéans le mois de préavis.

Le rôle de vice-présidence est facultatif, les candidatures sont toutefois vivement encouragées.

Rôle de membre

Le réseau est constitué d'un nombre de membres. Il s'agit généralement de responsables diversité qui sont les représentant·e·s d'une organisation fédérale ou d'une entreprise publique fédérale. Il peut également s'agir de personnes actives en matière de diversité. Il s'agit d'un rôle opérationnel au sein du réseau. Une organisation peut envoyer plusieurs membres si elle le souhaite.

Le membre :

- dégage le temps nécessaire pour jouer ce rôle de façon significative, et trouve un accord avec son organisation pour l'officialiser ;
- participe activement aux réunions plénières du réseau ;
- participe activement à au moins un groupe de projet ou à une action ;
- participe aux enquêtes ;
- diffuse les communications, connaissances et appels à témoins ;
- consulte et utilise les outils de collaboration du réseau (Sharepoint, médias sociaux).

Rôle de membre invité

Les membres invités sont d'autres acteurs et actrices de la diversité, que ce soient des collègues du paysage institutionnel interfédéral ou parce qu'ils jouent un autre rôle que celui de responsable diversité dans leur organisation fédérale.

Les membres invités peuvent participer aux réunions plénières ou à un projet. Ils n'ont pas accès au site Sharepoint ou aux autres outils internes au réseau fédéral diversité.

Cette possibilité permet de consulter les expertises disponibles et de garantir les échanges entre organisations.

Rôle de membre du groupe de pilotage diversité

Ce groupe est composé d'expert·e·s issu·e·s d'administrations, *d'equality bodies* et de *stakeholders*. Il s'agit d'un rôle stratégique. Le groupe de pilotage diversité est présidé et organisé par le SPF BOSA.

Les membres du groupe de pilotage diversité participent à ces réunions. Elles portent sur les objectifs stratégiques et opérationnels, leur avancement et leur évaluation. Ce groupe peut également émettre des avis sur des thèmes liés à la diversité et à l'inclusion, de sa propre initiative ou à la demande d'un stakeholder.

Élections

L'élection se déroule comme suit :

- Le SPF BOSA explique l'élection et la présidence lors d'une **réunion du réseau fédéral de la diversité**.
- Les membres disposent d'au moins 15 jours calendrier pour **examiner leur candidature** et en **discuter avec leur supérieur·e**. Pendant cette période, les membres peuvent poser des questions au SPF BOSA à l'adresse électronique inclusion@bosa.fgov.be. Veuillez noter que le SPF BOSA ne donne pas d'avis sur le contenu de votre candidature.
- Chaque membre recevra un **mail** lui donnant la possibilité de **présenter sa candidature**. Les membres disposeront d'au moins 10 jours calendrier pour soumettre leur candidature. Leur candidature comprendra au moins
 - le(s) rôle(s) pour le(s)quel(s) ils postulent
 - Une brève motivation écrite (maximum 5 lignes)
 - Leurs idées pour le réseau (maximum 5 lignes)
- Les membres envoient leur candidature par mail avant la date limite à inclusion@bosa.fgov.be.
- Tous les membres auront accès à un **bulletin de vote en ligne**. Ils disposent d'au moins 5 jours calendrier pour voter pour leur candidat·e favori·te.
 - Seuls les membres et la présidence du réseau fédéral diversité peuvent voter.
 - Chaque personne dispose d'une voix.
 - Vous pouvez vous abstenir si vous ne souhaitez pas voter.
 - Après 5 jours calendrier, les votes sont clôturés.
 - La personne ayant obtenu le plus grand nombre de voix par rôle deviendra respectivement la nouvelle présidence ou la nouvelle vice-présidence.
 - En cas de nombre égal de votes pour deux ou plusieurs candidat·e·s pour le même rôle, un deuxième vote aura lieu.

Tous les membres recevront un mail annonçant le ou la candidat·e élu·e.

Si un·e président·e quitte la présidence avant la fin de son mandat, une procédure raccourcie est mise en place.

Les élections et proclamations sont gérées par le SPF BOSA, afin de garantir la sérénité de toutes les parties concernées et la continuité en cas de transfert de rôles, de vacances de rôles ou d'absence de candidatures retenues.