



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

AVIS

**Avant-projet d'ordonnance de la Région de
Bruxelles-Capitale modifiant l'ordonnance visant
à promouvoir la diversité et à lutter contre la
discrimination dans la fonction publique
régionale bruxelloise du 4 septembre 2008**

Demandeur

Ministre Sven Gatz

Demande reçue le

17 juillet 2023

Avis adopté par le CPH le

20 septembre 2023

CONSEIL DES PERSONNES HANDICAPEES

Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles

Tél : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/fr/conseil-des-personnes-handicapees

Préambule

Le Conseil des Personnes Handicapées (ci-après le « Conseil ») a été saisi d'une demande d'avis concernant l'avant-projet d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Cet avant-projet découle des recommandations de l'audit de la politique de diversité dans la fonction publique régionale réalisé par *talent.brussels* en 2021 et de la note au Gouvernement du 1^{er} juillet 2021.

En réponse à la Déclaration de politique générale, qui vise à renforcer les politiques régionales de promotion de la diversité et à rendre les plans de diversité plus concrets et vérifiables, l'objectif de la modification de l'ordonnance du 4 septembre 2008 est donc d'adapter les instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale. Cette adaptation vise à accroître leur efficacité et à renforcer leur impact auprès des institutions publiques régionales, en alignant leurs actions sur les objectifs fixés par la législation en vigueur.

Les organismes concernés par cette ordonnance sont :

- *L'Administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;*
- *Les organismes d'intérêt public A et B ;*
- *Les para-régionaux d'intérêt ou de droit public ;*
- *Les ASBL régionales.*

Cet avant-projet vise à être plus inclusif, à lutter contre les discriminations et à implémenter la diversité dans la fonction publique régionale pour correspondre à la réalité bruxelloise.

Afin de répondre à l'évolution croissante de la diversité à Bruxelles et à la prise de conscience des enjeux associés, la fonction publique régionale bruxelloise s'engage à être un modèle exemplaire. Dans cette optique, l'avant-projet adapte l'ordonnance existante en y apportant des modifications, des clarifications et des ajouts significatifs (ex. : ajout du critère de protection, texte plus inclusif en termes de genre, définition de terme inclusion et diversité, ...).

Avis

1. Considérations générales

Le Conseil considère que la diversité doit constituer une composante essentielle de l'ADN des instances régionales bruxelloises, afin de promouvoir une inclusion totale pour tous. **Le Conseil** considère comme une avancée majeure le fait que les plans de diversité soient également intégrés à la proposition de l'avant-projet du nouveau Code pour l'Égalité des Chances et de la Diversité.

En tant qu'outil législatif puissant, l'avant-projet d'ordonnance favorise la mise en œuvre d'actions ciblées en faveur des travailleurs statutaires et contractuels, notamment les personnes en situation de handicap. **Le Conseil** montre un réel intérêt à la réforme proposée.

Pour rappel, le canevas de plan d'actions de diversité de *talent.brussels* prévoit 4 axes¹ et 5 objectifs liés aux publics cibles, dont font partie les personnes en situation de handicap² (objectif 4). Ce canevas permet donc à chaque OIP (organisme d'intérêt public) ou Ministère de proposer un plan basé sur une analyse qualitative et quantitative des informations concernant la structure. **Le Conseil** souhaite que ces plans soient rendus *obligatoires*³ pour tous afin de mettre la fonction publique non seulement dans un rôle modèle mais aussi d'appliquer les critères fixés par le Gouvernement et les recommandations reprises dans la *Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif*. En outre, **le Conseil** souligne l'aspect positif de l'avant-projet d'ordonnance qui encourage la mise en place d'initiatives en lien avec les plans *d'equal.brussels*, dont le plan handistreaming adopté par le Gouvernement le 18 janvier 2023.

Le Conseil salue que le Gouvernement fixe les critères spécifiques repris dans les plans de diversité et souhaite que l'objectif 4 lié au handicap soit scellé dans tous les plans même si d'autres objectifs peuvent être ajoutés en fonction de l'analyse de nouveaux besoins et en tenant compte de la situation de chaque OIP ou Ministère.

Le Conseil considère que l'avant-projet d'ordonnance joue un rôle important dans la promotion du handistreaming et la mise en œuvre d'actions spécifiques pour garantir une véritable égalité des chances pour tous, en mettant l'accent sur les besoins et les droits des personnes en situation de handicap.

Le Conseil est favorable aux propositions reprises dans cet avant-projet qui renforce la lutte contre les discriminations et tend vers une société plus inclusive. Cette démarche vise à renforcer la défense des intérêts des travailleurs et à compléter le cadre légal existant, assurant ainsi une meilleure prise en compte de la diversité au sein de la fonction publique régionale bruxelloise. **Le Conseil** approuve cette démarche.

Le Conseil souligne l'importance cruciale de prendre en considération le public en situation de handicap, qui demeure parmi les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi.

Ainsi, **le Conseil** insiste sur la nécessité d'assurer que les plans de diversité incluent toujours ce public et que les instances publiques régionales bruxelloises s'engagent activement à proposer des fonctions, à faciliter l'engagement, à renforcer le maintien et la réintégration, et à offrir un accompagnement de qualité tant au niveau des contrats de travail que du cadre de travail.

L'inclusion des personnes en situation de handicap ne doit pas se limiter à des quotas prédéfinis, mais découler d'un véritable engagement de ces instances publiques envers la valorisation de ce public et en accord avec leurs responsabilités sociétales et humaines.

Le Conseil constate le renforcement des liens avec *talent.brussels* qui disposera de données relatives aux plans d'actions diversité de chaque instance publique de la Région bruxelloise et pourra les utiliser

¹ 1) Ressources humaines, 2) Modes généraux des organisations, 3) Culture organisationnelle, 4) Positionnement externe et approches des citoyennes, usagers et clients.

² 1) Accès des femmes aux fonctions de cadre moyen et supérieurs, 2) Représentativité au niveau des services publics, 3) Participation à la mise en œuvre de la garantie jeune, 4) Politique des personnes en situation de handicap, 5) Aménagement des fins de carrière.

³ Aucune sanction n'est prévue pour les organismes d'intérêts publics ni les ministères qui ne remettent pas de plan de diversité ou mettent pas en place des actions de diversité. Le Ministre de la Fonction Publique en est simplement averti. Une bonne pratique pourrait être que sur base du rapport remis par Talent qui coordonne les plans de diversité au niveau régional, de diminuer une partie des subventions octroyées pour aux organisations qui ne respectent pas leur engagement en ne remettant pas de plans de diversité.

pour renforcer les politiques régionales de handistreaming et proposer des pistes aux différents ministres pour les futures déclarations de politique régionale.

Le Conseil insiste sur la nécessité d'obligation légale de mettre en place des plans de diversité avec un suivi rigoureux des organismes non conformes. Cette approche vise à renforcer l'inclusion et à promouvoir une éthique de diversité dans la société.

En rendant cette obligation contraignante et en instaurant un suivi des instances publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, on accroît la responsabilité des acteurs impliqués.

Les changements proposés dans cet avant-projet représentent en somme une belle avancée.

2. Considérations par article

2.1 Instances régionales (article 2)

Le Conseil soutient que la diversité doit être intégrée au cœur des instances régionales de la fonction publique bruxelloise pour assurer une inclusion totale de tous. Ce terme « instances régionales » est de fait plus inclusif et étendu que le terme « organismes publics ». Ce terme renforce donc le cadre légal pour l'application de l'ordonnance.

2.2 Inclusion et lutte contre la discrimination (article 3)

Le Conseil souligne particulièrement que les personnes en situation de handicap sont souvent victimes de plusieurs formes de discriminations, parfois multiples et intersectionnelles, dépassant ainsi les défis rencontrés par d'autres publics cibles.

Le Conseil demande de mettre le terme « discrimination » au pluriel.

La proposition de l'avant-projet de supprimer le point « 15° Quartier⁴ » est bénéfique car ce point est actuellement obsolète.

La proposition de l'avant-projet de remplacer celui-ci par « 15° Promotion de la diversité » est positif. **Le Conseil** soulève qu'il aurait pu être complété par le « maintien à l'emploi durable » particulièrement pour le public en situation de handicap qui est le moins représenté sur le marché de l'emploi et se retrouve, de plus, souvent dans des contrats précaires (CDD, CDR, CPE, CAP) ou en-deçà de leurs compétences/niveau de formation.

Le Conseil est favorable aux ajouts « 16° Inclusion » et « 17° Coordination ».

2.3 Elargissement des critères de discrimination directe et indirecte - ajout du critère « syndical » (article 3)

Le Conseil souligne l'importance capitale de l'ajout du critère syndical, car il permet aux personnes en situation de handicap de s'affilier à un syndicat, de pouvoir parler de leur appartenance ou de s'y engager sans crainte des conséquences négatives sur le maintien de leur emploi ou leur évaluation professionnelle.

⁴ 15° quartiers : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut national de Statistiques. - https://etaamb.openjustice.be/fr/ordonnance-du-04-septembre-2008_n2008031461.html.

En effet, ce public est souvent confronté à des discriminations à l'emploi, et il est crucial qu'il puisse bénéficier de conseils, de soutien, d'aide, et d'une représentation adéquate par un délégué ou permanent syndical.

2.4 Promotion de la diversité (article 4)

Le Conseil valide les adaptations proposées. **Le Conseil** apprécie que le budget des subventions soit réorienté et s'ouvre à la mise en œuvre des plans de diversité.

Le Conseil voit l'apport positif du suivi de la politique de diversité par *talent.brussels* si celui-ci est réellement effectué sur la base d'un monitoring commun au niveau des modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation des plans d'actions de diversité.

Le Conseil souhaite que le paragraphe 2 de l'ancien article 5 soit adapté en son point « 1° désigne un membre du personnel chargé du plan d'action diversité » en ajoutant la possibilité d'avoir un niveau A, B ou C.

2.5 Actiris (article 5 et article 6)

Le Conseil soutient que le changement d'appellation est utile (article 5).

L'ajout de l'article 6bis offre une opportunité essentielle d'orienter les plans de diversité en incluant des objectifs prioritaires adaptés aux besoins spécifiques de la Région et en tenant compte de ses particularités et évolutions. **Le Conseil** espère pouvoir prochainement disposer de données quantifiables pour que la situation des personnes en situation de handicap soit bien évaluée régulièrement et présente dans les différents objectifs prioritaires.

Cependant, **le Conseil** souhaite mieux comprendre la démarche, notamment en ce qui concerne les modalités d'intégration de ces objectifs prioritaires. Il est important de connaître comment ces objectifs seront déterminés ainsi que les acteurs impliqués dans ce processus.

Le Conseil demande d'avoir davantage d'informations sur cette démarche afin de pouvoir contribuer de manière éclairée à la mise en place de ces objectifs prioritaires car :

- **Il** remarque que les objectifs prioritaires peuvent affecter différemment les organismes, car chaque organisation peut avoir des besoins et des défis spécifiques en matière de diversité. Les objectifs ne devraient pas être uniformes pour tous, mais plutôt adaptés aux spécificités de chaque organisme⁵ ;
- **Il** craint que les objectifs prioritaires limitent la réflexion et la transformation en action. En mettant l'accent sur les objectifs prioritaires, il est possible que d'autres aspects importants de l'analyse qualitative soient négligés, car ils ne sont pas considérés comme prioritaires. Cela pourrait entraîner un manque d'engagement à mettre en œuvre des actions supplémentaires pour promouvoir la diversité, car seule une partie limitée de l'analyse sera prise en compte.

Le Conseil est inquiet que la fixation d'objectifs prioritaires puisse introduire une mainmise politique dans les plans de diversité. Ces plans sont conçus pour être durables et structuraux, s'appliquant au-delà des mandats politiques des ministres.

⁵ Par exemple., actuellement, objectif 1 des plans est « l'accèsion des femmes aux postes de direction ». La réalité est fort différente au sein d'organismes tels qu'Actiris, SPRB, Hub.brussels où les femmes sont bien représentées contrairement au Siamu et Bruxelles.

Cependant, s'il existe des objectifs strictement prioritaires dictés par un mandat politique en cours, il est possible que l'approche à long terme et la continuité du processus de promotion de diversité soient compromis.

2.6 Egalité de traitement et accès à l'information concernant les procédures (article 7)

Le Conseil constate que l'ajout de l'article 7bis permet aux employés, contractuels ou statutaires, d'avoir accès à l'information de base pour pouvoir se défendre s'ils se trouvent dans une situation où un risque de discrimination est présent. Le fait d'avoir accès à une source d'information claire via une procédure reprise dans un outil aussi important que le règlement de travail est très important.

Le Conseil souhaite cependant que cette procédure soit adaptée aux différentes formes de handicap pour que l'ensemble de ce public-cible puisse en bénéficier (ex. : FALC, capsules vidéo en langue des signes, contenu accessible pour tous au niveau numérique, ...).

Le Conseil souhaiterait qu'une information claire soit donnée à l'ensemble des employés mais aussi que les RH, personnes de confiance, conseillers en prévention et acteurs du bien-être soient formés à celle-ci pour pouvoir offrir une écoute, une information de qualité et un accompagnement aux employés qui le nécessitent.

2.7 Forme de discrimination (article 8 paragraphe 2 de l'ordonnance)

Le Conseil s'étonne que l'avant-projet n'ait pas complété les différentes formes de discrimination en ajoutant le point suivant : Incitation à la haine ou à la violence.

Le Conseil demande d'ajouter au terme « harcèlement » le terme suivant « discriminatoire » pour bien le différencier du harcèlement sexuel.

Le Conseil rappelle que les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées à des discriminations multiples, touchant à la fois leur handicap et d'autres caractéristiques personnelles telles que le genre, l'origine ethnique, ou encore l'âge. Afin de garantir une protection complète et équitable, il est primordial que chaque type de discrimination, tel que repris par Unia, soit expressément mentionné et pris en compte dans l'avant-projet d'ordonnance.

Cette adaptation permettra de créer un cadre juridique robuste et inclusif pour assurer la pleine jouissance des droits et favoriser une société véritablement égalitaire.

2.8 Action positive (article 8)

Le Conseil est satisfait de l'ajout du paragraphe 3 « le Gouvernement arrête les modalités d'autorisation et les formalités relatives à la mise en œuvre d'une mesure d'action positive prévue au paragraphe 2 ». **Le Conseil** souhaiterait cependant avoir plus d'informations sur ces modalités et leur mise en place.

2.9 Utilisation de termes inclusifs – « membre du personnel » (articles 9 et 10)

Le Conseil est satisfait de l'utilisation du terme « membre du personnel » au lieu du terme « travailleur » car il reconnaît que ce dernier peut être perçu comme excluant certaines catégories d'employés.

En optant pour « membre du personnel », l'ensemble des collaborateurs, y compris les personnes en situation de handicap, les stagiaires, les contractuels, etc., sont visés. Cet élargissement favorise ainsi une approche plus inclusive qui reflète la diversité des individus au sein des instances régionales bruxelloises.

3. Considérations particulières

3.1 Linguistreaming

L'avant-projet ne reprend aucune disposition concernant le linguistreaming. Le critère de liberté d'expression dans sa langue⁶ est en effet repris comme critère protégé. **Le Conseil** aurait souhaité que le langage des signes soit aussi repris dans l'avant-projet vu que l'usage de sa propre langue dans une société multilingue est un des droits fondamentaux des personnes.

Le Conseil souhaite qu'on intègre un système de vérification afin d'avoir des sites internet basés sur la norme d'accessibilité WCAG 2.1⁷ afin que le contenu puisse être lu et utilisé par tous (ex. : label anysurfer). Si les sites internet ne respectent pas ces normes, **le Conseil** suggère qu'un système de sanction soit prévu.

Le Conseil met en lumière l'importance de la vie multiculturelle à Bruxelles, où de nombreuses langues sont parlées, reflétant la diversité de notre société. Il insiste sur la nécessité de garantir un accès équitable à l'information de qualité pour tous (incluant les sites internet des administrations), y compris les primo-arrivants porteurs de handicaps liés à la cécité auditive, voire au polyhandicap. Cela implique non seulement de fournir des services en langue des signes, mais aussi de permettre la traduction dans leur propre langue, afin de favoriser une communication inclusive et une participation active dans notre société cosmopolite. Discriminer les personnes en situation de handicap auditif constitue une entrave à l'inclusion et à la diversité linguistique, des valeurs essentielles à Bruxelles.

Le Conseil souligne l'importance de prendre en considération les difficultés liées à l'apprentissage de la langue, ainsi que la nécessité d'offrir des options de langue des signes, pour les personnes appartenant à la famille des « dys » (dyslexie, dyscalculie, dyspraxie, troubles de l'attention, etc.), tout en mettant en avant la nécessité d'assurer l'accessibilité des sites web à ce public diversifié.

Le Conseil reconnaît l'impact financier des adaptations nécessaires pour obtenir la norme d'accessibilité sur les instances publiques, sachant que toutes ne disposent pas des budgets pour les mettre en place.

⁶ Articles 22^{ter} de la Constitution et 3, lettre c de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

⁷ Depuis le **23 septembre 2020**, la directive Européenne relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public oblige tous les sites web du secteur public à être conformes à WCAG 2.1 niveau AA - <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/accessibility-of-public-sector-websites-and-mobile-apps.html>.

Par conséquent, le **Conseil** propose à chaque instance de faire son maximum en fonction de ses moyens, tandis qu'il suggère à la Région de Bruxelles-Capitale d'envisager la possibilité d'allouer un budget spécifique pour soutenir les petites structures qui souhaitent mettre en place ces adaptations malgré leurs ressources limitées.

3.2 Handicap, primes et aménagement raisonnable

Le Conseil voudrait s'assurer que le personnel des organismes d'intérêt public et des ministères connaissent mieux la thématique du handicap et du handistreaming pour implémenter des actions de diversité liées à cet objectif 4. **Le Conseil** recommande qu'au sein de chacun des organismes une (ou plusieurs en fonction de la taille) personne soit informée, formée, sensibilisée à ce sujet pour que des actions qualitatives soient reprises dans les plans. Pour que cela puisse avoir un impact, il faudrait que les points suivants soient connus :

- Les possibilités de primes à l'embauche et d'obtention d'un assistant pour faciliter l'intégration des employés en situation de handicap ;
- Un réseau de personnes compétentes pouvant accompagner, coacher, former, mentoriser et soutenir à la fois les candidats porteurs d'une forme de handicap et les managers, collègues, RH afin de garantir un environnement de travail inclusif ;
- Une connaissance approfondie de la législation et les aides disponibles pour la mise en place d'aménagements raisonnables visant à faciliter le travail des personnes en situations de handicap ;
- La législation concernant la lutte contre les discriminations et le bien-être au travail ;
- La mise en place d'entretiens d'écoute pour comprendre les besoins individuels des personnes en situation de handicap et adapter les mesures d'accompagnement en conséquence ;
- Les possibilités et les recommandations d'approches spécifiques en fonction des types de handicap et des personnes⁸ ;
- La connaissance des modalités de flexibilité, permettant aux personnes en situation de handicap de travailler dans des conditions favorables tout en respectant un équilibre entre leur vie privée et professionnelle.

En mettant à disposition ces connaissances, **le Conseil** souligne que cela permettrait de mettre en place des actions de diversité sur la durée et d'offrir un support personnalisé lorsque c'est nécessaire. Ce point mériterait d'être placé dans l'ordonnance ainsi que la possibilité de mettre en place des actions positives de diversité concernant l'objectif 4 plutôt que de proposer des quotas d'engagement dans la fonction publique⁹.

Le Conseil propose aussi qu'un subside soit proposé pour des actions de diversité spécifiquement liées au handicap pour soutenir les organismes dans leur mise en place. Le manager de diversité et le

⁸ Souvent les adaptations pour les personnes en situation de cécité visuelle ou PMR sont connues mais beaucoup moins lorsque ce sont des adaptations pour personnes porteuses d'une forme de « dys », de troubles de l'attention, polyhandicap, forme d'autisme, ...

⁹ L'arrêté royal du 11 février 2019 (entré en vigueur le 11/03/20219) fixe un cadre juridique pour la mise en œuvre des actions positives visant à lutter contre les discriminations. La loi du 30 juillet 1981, Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, reprend son article 4, paragraphe 11 :° « *action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique* » - ex : utilisation de canaux de recrutement plus large, offrir une formation de soutien à une personne souffrant de dyslexie, offrir un coaching à une personne atteinte d'une forme d'autisme, ...

responsable de l'égalité des chances pourraient se concerter pour une utilisation optimale et ambitieuse.

3.3 Vécu intersectionnel des personnes en situation de handicap

Le vécu intersectionnel des personnes en situation de handicap dans leur quête d'emploi est une réalité complexe et souvent marquée par une multitude de défis.

Les personnes en situation de handicap qui sont confrontées à la barrière du handicap, ne sont pas uniquement définies par cette caractéristique. En effet, nombre d'entre elles se trouvent également dans des situations de précarité socio-économique, ce qui peut inclure des statuts de primo-arrivant, de femme monoparentale, de personne vulnérable ou précaire, voire de personnes n'ayant pas eu accès à une formation de qualité en raison du manque d'adaptation à leur handicap, ce qui peut se traduire par des diplômes de faible niveau, voire leur absence totale.

Dans ce contexte, **le Conseil** recommande que l'ordonnance sur la diversité accorde une attention particulière à la nécessité de mettre en place des mesures d'action en faveur de la diversité. Ces mesures devraient être intégrées au sein de chaque organisme d'intérêt public et ministère. Ces institutions jouent un rôle essentiel en tant que garantes de l'inclusion de tous les citoyens. Elles ont également un rôle exemplaire à jouer pour la société dans son ensemble.

Ainsi, la mise en œuvre de plans de diversité au sein des organismes d'intérêt public et des ministères est essentielle pour créer un environnement de travail véritablement inclusif, où chaque individu, quel que soit son handicap ou sa situation précaire, a l'opportunité de s'épanouir et de contribuer pleinement à la société. L'inclusion ne doit pas être une simple notion, mais une réalité vécue par tous les membres de la société, quel que soit leur vécu intersectionnel. Il est temps de reconnaître que la diversité et l'inclusion sont les piliers d'une société forte et équilibrée.

3.4 Création d'un environnement inclusif

L'accessibilité du matériel informatique, des outils de travail, y compris les programmes et logiciels, doit être une considération fondamentale dès leur conception. Pour **le Conseil**, il est impératif de tenir compte des besoins spécifiques liés à différentes formes de handicap et de respecter les normes nécessaires pour y remédier. Ces besoins peuvent varier, qu'il s'agisse de la dyslexie, de la cécité visuelle ou de personnes souffrant d'une déficience mentale. **Le conseil** demande, que chaque membre du personnel, quel que soit son handicap, puisse être en mesure d'utiliser ces outils pour accomplir ses tâches en interne.

Cependant, il est également essentiel de noter que cette accessibilité ne se limite pas à un usage interne. Les organismes publics ont le devoir de rendre leurs services et informations accessibles à tous les citoyens, qu'ils soient en interne ou en externe. Cela signifie que les programmes et les données doivent être conçus de manière à être consultés et utilisés par le public externe, y compris les personnes en situation de handicap.

Le Conseil insiste sur la nécessité de mettre en œuvre ces mesures et recommande fermement que la création d'un environnement de travail inclusif devienne la norme. Il s'agit non seulement d'une obligation morale, mais également d'une étape cruciale vers une société véritablement inclusive, où chaque individu peut pleinement participer, contribuer et bénéficier des services publics. Ce point devrait aussi être ajouté à l'ordonnance.

4. Conclusion

Le Conseil accueille avec une approche positive l'avant-projet, qui vise à modifier l'ordonnance du 04/09/2008 dans le but d'adapter les instruments de politique de diversité pour accroître leur efficacité et renforcer leur impact.

Cette démarche est d'autant plus significative pour **le Conseil** qu'elle concerne directement le public en situation de handicap qu'il défend. Ainsi, **le Conseil** se réjouit de cette avancée prometteuse qui renforce l'engagement de la fonction publique bruxelloise pour l'inclusion et la promotion de la diversité.

Le Conseil sollicite instamment que ces propositions (reprises dans les recommandations par article et particulières) soient pleinement prises en considération et intégrées dans l'avant-projet, dans le but d'améliorer de manière significative les actions de diversité inscrites dans les plans.

Ces actions visent à favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien, le développement et l'épanouissement des personnes en situation de handicap, en tenant compte de leurs particularités uniques. Il est essentiel que ces mesures intègrent les aménagements nécessaires pour que ces individus puissent s'épanouir dans un environnement juste, inclusif et accessible à tous.

Le Conseil est convaincu que la contribution de chaque personne en situation de handicap doit être pleinement valorisée, et que cela nécessite un engagement ferme en faveur de l'égalité des chances, de l'inclusion et de l'accessibilité. En intégrant ces propositions dans l'avant-projet, nous pouvons franchir une étape significative vers la création d'une société où chaque individu, quels que soient ses besoins ou ses différences, a la possibilité de participer pleinement à la vie professionnelle et sociale tout en étant reconnu à sa juste valeur.

Le Conseil souhaite être informé de l'avancement de l'avant-projet et des suites qui vont être données à son présent avis.

*
* *