
AVIS

**Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance
du 25 avril 2019 visant à assurer une politique
de diversité et de lutte contre la discrimination
dans la fonction publique locale bruxelloise**

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	19 septembre 2023
Demande traitée par	Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	18 octobre 2023

Préambule

L'ordonnance du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise vise à promouvoir la diversité au sein des Administrations communales.

Suite à une enquête réalisée auprès des communes et à l'analyse des rapports diversité existants, le Gouvernement bruxellois a pris la décision d'adapter cette législation. En effet, le constat posé est que « les conditions actuelles de l'octroi du subside ne permettent pas de promouvoir le plus efficacement la diversité au sein des Administrations locales ». Le critère actuellement retenu de l'engagement de demandeurs d'emploi issus de quartiers dont le taux de chômage est élevé ne permet pas, en effet, de répondre à cet enjeu.

L'avant-projet d'ordonnance soumis à Brupartners prévoit de conditionner désormais l'octroi du subside à un autre critère : celui de l'élaboration concrète du Plan de diversité et de son évaluation positive. Le but de cette modification est de créer un lien plus direct entre l'octroi du subside et la mise en place d'une véritable politique de diversité. A cette fin, le subside sera réaffecté à l'engagement d'un Manager Diversité au sein des communes. Ce Manager Diversité sera chargé d'« élaborer, mettre en œuvre et faire le suivi du Plan de diversité de la commune et ceux des Administrations locales qui en dépendent (asbl communales, régies communales et intercommunales) ».

Avis

1. Considérations générales

1.1 Une vision transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes

Brupartners rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes ne doit pas être abordée uniquement à travers le prisme de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations mais que la question du genre doit faire l'objet d'une vision transversale et globale bien plus large.

1.2 Arrêté d'exécution

Brupartners demande à être consulté lors de l'adoption du futur arrêté d'exécution relatif au présent avant-projet d'ordonnance. En effet, il devra détailler des éléments à propos desquels **Brupartners** désire pouvoir émettre un avis.

1.3 La lutte contre les discriminations

Brupartners tient à rappeler que la promotion de la diversité n'est pas suffisante et qu'elle doit s'accompagner d'une véritable lutte contre les discriminations.

2. Considérations particulières

2.1 Recrutement et exemplarité du service public

Brupartners estime que les subventions doivent être conditionnées au recrutement. Les entreprises privées, lorsqu'elles font un Plan de diversité, ont l'obligation de recruter certaines catégories de personnes. Etant donné le rôle d'exemplarité du secteur public, celui-ci doit au moins respecter cette

même obligation. Dans ce cadre, des objectifs chiffrés de recrutement sont nécessaires. On ne peut se contenter de Plans de diversité cosmétiques. De manière générale, **Brupartners** rappelle l'importance de voir le secteur public jouer un rôle d'exemplarité et de modèle dans les questions de lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

2.2 Evaluation des Plans de diversité

Brupartners tient à attirer l'attention sur le fait que les Managers Diversité ne peuvent pas être chargés d'évaluer les Plans de diversité qu'ils ont eux-mêmes rédigés. Le processus d'évaluation de ces Plans doit être externe et indépendant. **Brupartners** s'interroge sur la composition du comité d'évaluation et la composition du comité d'accompagnement. **Brupartners** propose la mise sur pied d'une coupole *ad hoc* chargée de l'évaluation et de l'accompagnement des Plans de diversité au niveau local, à l'instar du Conseil de la non-discrimination et de la diversité et du Comité régional de la diversité.

2.3 Profil du Manager Diversité

Brupartners demande qu'une attention particulière soit accordée au profil des Managers Diversité. En effet, une telle fonction nécessite quelqu'un de spécialisé dans la matière et dont le profil est adapté aux besoins de la commune concernée.

2.4 Budget

Brupartners insiste sur le fait que le subside prévu a vocation à financer un poste de Manager Diversité et non la mise en place des actions du Plan de diversité. Ces dernières restent financées par le budget de la commune et non par le subside.

Brupartners se demande dans quelle mesure les budgets alloués sont suffisants pour permettre une opérationnalisation et une mise en œuvre efficaces. **Brupartners** insiste quant au fait que, tout en disposant d'un cadre global pour les communes, il convient de respecter un principe de proportionnalité des moyens selon les réalités et besoins spécifiques des communes.

2.5 Concertation

Brupartners pointe le caractère essentiel de la concertation avec les représentants des travailleurs des communes concernées dans la mise en place de la réforme envisagée. Par ailleurs, une concertation doit également être mise en place dans le cadre du processus d'élaboration des Plans de diversité. Cette concertation est une condition sine qua non à ces Plans. Le Comité de concertation de base pourrait avoir ce rôle de structure porteuse des Plans de diversité.

2.6 Analyse des réalités par dimension

Brupartners propose que Brulocalis puisse effectuer une analyse des besoins en fonctions des différentes dimensions (genre, handicap...) pour les communes, tel que cela se fait au niveau des Plans de diversité régionaux.

*
* *