

---

# AVIS

## Projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 des décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

---

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	31 mai 2024
Demande traitée par	Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	1er juillet 2024

*Brupartners est composé de 7 membres effectifs et 7 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs (BECI), de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les organisations représentatives des classes moyennes, de 2 membres effectifs et 2 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs du non-marchand (BRUXEO) et de 15 membres effectifs et 15 membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs (6 FGTB, 6 CSC, 3 CGSLB).*

## Préambule

Brupartners est saisi d'une demande d'avis concernant un projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 des décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Le 29 mars 2024, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté les décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. Brupartners a d'ailleurs remis un avis sur le projet de ce texte<sup>1</sup>.

Le Chapitre 2 de la Partie 3 de ce Code reprend des dispositions relatives aux administrations locales et qui ont été réformées. Ce chapitre était initialement contenu dans l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Cette ordonnance a été modifiée et, par souci de sécurité juridique, a été intégrée dans le Code susmentionné. Brupartners a également rendu un avis sur ce texte<sup>2</sup>.

La réforme de cette ordonnance avait pour but de renforcer la poursuite de l'objectif de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination dans les administrations locales bruxelloises. Il s'agissait dès lors de désolidariser l'accès au subside de la condition d'engagement de personnes issues de quartiers défavorisés pour établir un véritable lien entre la politique menée en termes de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination, plus concrètement en conditionnant l'accès au subside à l'élaboration et à l'évaluation positive du plan diversité public.

La réforme consistait également à créer une véritable affectation du subside qui devra être destiné à financer les missions du manager diversité. Celui-ci devra élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi du plan diversité public de sa commune ainsi que des plans des administrations locales qui dépendent d'elle.

Les articles réformés stipulent que le Gouvernement prévoit le contenu minimal du plan diversité public, la composition et les missions du comité d'évaluation et la clé de répartition du subside fondée sur le nombre d'habitants des communes. Il s'agit bien de l'objet du projet d'arrêté soumis à l'avis de Brupartners.

## Avis

**Brupartners** souligne positivement le fait que ses considérations émises dans ses avis sur l'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<sup>3</sup> ainsi que sur l'avant-projet de décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité<sup>4</sup> aient bien été prises en compte pour la rédaction de du présent projet d'arrêté.

---

<sup>1</sup> [A-2023-045-BRUPARTNERS](#).

<sup>2</sup> [A-2023-076-BRUPARTNERS](#).

<sup>3</sup> [A-2023-076-BRUPARTNERS](#).

<sup>4</sup> [A-2023-045-BRUPARTNERS](#).

# 1. Considérations générales

## 1.1 Durée des plans diversité

**Brupartners** demande ce qui justifie le fait que les plans diversité s'étalent sur une durée de 3 ans dans la fonction publique locale. Dans un souci d'homogénéité avec les plans diversité du secteur privé, il aurait sans doute été préférable de conserver une durée de 2 ans pour les plans diversité de la fonction publique locale.

## 1.2 Formation des managers diversité

**Brupartners** insiste sur la nécessité de prévoir une formation intensive et obligatoire pour les managers diversité.

## 1.3 Evaluation des plans diversité

**Brupartners** juge opportun de faire intervenir le Comité de concertation de base (COCOBA) dans le processus d'évaluation des plans diversité. Ainsi, le compte rendu du manager diversité visé à l'article 10, paragraphe 1<sup>er</sup> du projet d'arrêté pourrait, par exemple, être soumis au COCOBA pour approbation. Etant donné que les compétences du COCOBA sont définies au niveau de l'autorité fédérale<sup>5</sup>, **Brupartners** attire l'attention du Gouvernement bruxellois sur l'importance de la formulation de cette modification pour que l'approbation du plan diversité public par le COCOBA entre dans le champ d'application d'une compétence existante du COCOBA.

Par ailleurs, **Brupartners** s'inquiète de la capacité, en termes de ressources financières et humaines, d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) d'assumer leur rôle au sein du comité d'évaluation.

**Brupartners** demande qu'au minimum un(e) délégué(e) soit inclus dans les commissions d'accompagnement reprises dans l'ordonnance, vu que la composition des commissions d'accompagnement n'est pas précisée dans l'arrêté. Il serait opportun de créer un organe où les organisations syndicales siègent comme, respectivement, le conseil de l'inclusion et le comité régional par souci de cohérence et d'homogénéisation avec la Fonction Publique régionale et le secteur privé.

## 1.4 Budget

**Brupartners** note que le détail des dépenses couvertes par le subside octroyé aux communes pour financer les missions du manager diversité se retrouvera dans les arrêtés annuels de subvention. Dans ces arrêtés, sera établie une liste des pièces justificatives qui seront acceptées. Ces pièces justificatives devront être en lien, exclusivement, avec le salaire du manager diversité ou une action du plan diversité.

Sur cette base, **Brupartners** insiste pour que l'octroi de ces subsides soit attentivement contrôlé.

---

<sup>5</sup> Voy. [Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités](#) (M.B., 24 décembre 1974) et ses arrêtés d'exécution.

## 1.5 Public cible : ASBL communales

**Brupartners** accueille positivement l'idée du Gouvernement de confier au manager Diversité de la commune, la charge de coordonner la rédaction des plans de diversité non seulement de la commune, mais aussi des autres administrations locales dont la commune est responsable (asbl communales, régies communales, intercommunales). **Brupartners** souligne que le rôle du manager diversité consiste à maintenir une vigie et une coordination sur la réalisation de ces plans, non pas de les réaliser.

**Brupartners** constate que deux tiers des (+/-) 120 asbl communales comptent moins de 5 personnes. Il est fort difficile - voire impossible - pour ces structures de dégager des moyens humains et financiers pour mettre en place une politique de diversité et d'inclusion. Dès lors, **Brupartners** s'interroge sur l'intérêt d'élaborer un plan diversité pour ces structures, compte tenu de la lourdeur du travail et de l'impact réel qu'il occasionnera.

**Brupartners** demande de ne rendre obligatoire des plans diversité que dans des asbl communales qui comportent un minimum de 50 travailleurs. Le manager diversité pourrait néanmoins inciter et sensibiliser les plus petites structures à réaliser un plan, sans pour autant le rendre obligatoire. **Brupartners** souligne aussi les outils et séminaires mis en place par le Service Diversité BRUXEO à destination de toutes les asbl - en ce compris les asbl communales - qui sont également accessible aux managers diversité.

## 2. Considérations article par article

### 2.1 Article 6

A l'article 6, paragraphe 3, 3°, c), le projet d'arrêté dispose que l'axe « sensibilisation et communication interne » comprend « l'organisation de cours, stages et formations en langues ».

**Brupartners** demande que le projet d'arrêté précise les langues dont il est question pour ces formations, le public visé par ces formations et le lien de ce genre de formations avec la diversité. Pour **Brupartners**, il serait utile de préciser que ces formations en langues concernent la langue française, la langue néerlandaise, la Langue des Signes de Belgique Francophone (LSFB) et la Vlaamse Gebarentaal (VGT).

### 2.2 Article 8

A l'article 8, paragraphe 2 du projet d'arrêté, il est prévu que le Ministre approuve les plans diversité publics tout en ayant la possibilité de solliciter l'avis du comité d'évaluation.

Pour **Brupartners**, il serait préférable, dans un souci de cohérence du processus et d'harmonisation avec la procédure appliquée dans le secteur privé, que le comité d'évaluation soit systématiquement mobilisé tant pour l'approbation des plans diversité publics que pour leur évaluation.

\*  
\*       \*