



AVIS

Note de vision relative à la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations (chantier 2)

18 octobre 2018

Demande traitée par	Commission Économie-Emploi-Fiscalité- Finances et Commission Diversité, Égalité des chances et Pauvreté <i>(en présence d'une représentante d'Actiris)</i>
Demande traitée le	8 octobre 2018
Avis rendu par l'Assemblée plénière le	18 octobre 2018

Préambule

Cette note de vision concernant la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations s'inscrit dans le cadre de la Stratégie 2025 (Axe 2, objectif 2 : encourager la représentativité des Bruxellois dans la fonction publique et Axe 2, objectif 8 : la promotion d'un emploi durable et de qualité), et de la mesure 2 du Plan d'actions en 10 mesures pour garantir un accès égal à l'emploi adopté en 2016 qui prévoit que « *les instruments actuels seront revus en tenant compte des besoins des interlocuteurs sociaux et en cohérence avec les engagements du gouvernement en matière de politique de diversité. La Déclaration de politique régionale prévoyant l'introduction d'objectifs tant quantitatifs que qualitatifs à l'égard des employeurs bruxellois* ».

L'objectif de ce second chantier est d'actualiser les instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, en lien avec les orientations déterminées lors du premier chantier. Pour rappel, le Conseil a rendu un avis le 19 avril 2018 sur le chantier 1 consacré à la réflexion sur les objectifs et la philosophie des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations¹.

Les réflexions de ces chantiers sont issues d'un groupe de travail mandaté par le Ministre de l'Économie et de l'Emploi afin de suivre le processus de révision des instruments de politique de diversité et de lutte contre les discriminations en se concentrant sur l'optimisation de ces outils. Ce groupe est composé des partenaires sociaux, d'un représentant d'Actiris, de Bruxelles Économie et Emploi et du Cabinet du Ministre de l'Emploi. Il est prévu qu'il fasse un rapportage auprès du Conseil de la non-discrimination et de la diversité, du Comité de gestion d'Actiris, du CESRBC et du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le troisième chantier sera consacré à la clarification de l'identité et du rôle des opérateurs institutionnels concernés, en lien avec la gouvernance de la gestion des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette note de vision reprend les principes qui constituent le cadre commun dans lequel s'inscrit le second chantier, et donc le fondement de la réflexion sur l'actualisation des instruments.

Avis

Le Conseil prend acte de manière positive de cette note de vision consacrée à l'actualisation des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre la discrimination.

Le Conseil rappelle qu'il est indispensable qu'il soit consulté pour avis dans le processus d'adoption du nouvel arrêté.

Le Conseil relève qu'il demeure des interrogations quant à la mise en œuvre concrète des trois formes de plans. Il demande que soient précisées, lors du chantier consacré à l'opérationnalisation, les modalités de mise en œuvre, et ceci particulièrement pour les entreprises n'appartenant pas à un secteur pour lequel un plan sectoriel a été élaboré et qui voudraient s'inscrire individuellement dans la démarche.

¹ [A-2018-029-CES](#)

Le Conseil salue le fait que la réforme des instruments s'inscrit pleinement dans une approche de *gendermainstreaming*. Il demande que ce principe soit repris dans le chapitre de l'analyse/scan diversité.

Le Conseil suggère que soient adoptées des dénominations des différents plans plus attirantes en termes de communication que telles qu'elles figurent aujourd'hui dans les travaux préparatoires (cfr. « mini plan » et « plan global »).

Enfin, **le Conseil** propose l'utilisation des termes « *politique de diversité et de lutte contre les discriminations dans le fonctionnement de l'entreprise* » plutôt que « *au sein de l'entreprise* ».

*
* *