



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

## **AVIS**

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

**23 avril 2018**

<b>Demande de</b>	M. le Ministre Didier Gosuin, en charge de l'Economie et de l'Emploi.
<b>Demande reçue</b>	5 mars 2018
<b>Avis rendu le</b>	23 avril 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 pris 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* »

Actiris héberge les discussions menées entre le Ministre de l'Économie et de l'Emploi et les partenaires sociaux.

Le Ministre de l'Économie et de l'Emploi a mandaté un groupe de travail 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 Economie et Emploi et du Cabinet du Ministre de l'Emploi. Il est prévu qu'ils fassent 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 à la fin de chaque chantier.

Les travaux porteront sur trois chantiers :

- 1) Réflexion sur les objectifs et la philosophie des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ;
- 2) Actualisation des instruments de promotion de la diversité, en lien avec les objectifs déterminés lors du premier chantier ;
- 3) 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.

## Contexte

Cette note de vision constitue un rapportage du groupe de travail concernant le premier chantier relatif à la clarification des objectifs et de la philosophie de chaque instrument mis en place. Ce chantier est structuré en trois questions :

- 1) Le concept de la diversité et de la non-discrimination: Quels sont les piliers d'une politique de diversité et de la non-discrimination? Quels sont les rapports entre les deux ?
- 2) La sensibilisation ou le recrutement: Faut-il continuer à viser une sensibilisation des employeurs ou faut-il davantage aller vers une politique qui vise le recrutement du personnel? Comment combiner les deux ?
- 3) Les groupes cibles prioritaires: Quels sont les groupes cibles prioritaires ? Sur base de quels critères ? Les définir de façon précise ou de façon ouverte ?

# Avis

## 1. Considérations générales

Le Conseil regrette que le Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes n'a pas été saisi par une demande d'avis au sujet de l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil recommande d'ajouter à la note de vision le contexte légal en matière de discrimination en vigueur à la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil souligne, notamment, la nécessité d'y intégrer explicitement le thème transversal de la dimension du genre, en vertu de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale et ses arrêtés d'exécution.

Le Conseil insiste sur la nécessité d'accorder une importance particulière aux femmes et hommes dans le domaine de l'emploi.

Le Conseil prend acte que le champ d'application des instruments de la diversité et de la lutte contre les discriminations se limite au secteur privé.

Le Conseil prend acte de la composition du groupe de travail : les partenaires sociaux, un-e représentant.e d'Actiris, de Bruxelles Economie et Emploi et du Cabinet.

Le Conseil prend note du fait qu'un acteur externe a réalisé une évaluation globale des instruments de promotion de la diversité dans le secteur privé au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

## 2. Considérations particulières

### 2.1 La méthodologie

Le Conseil salue l'initiative de consulter le Conseil Egalité entre les Femmes et les Hommes de la RBC, parmi d'autres, au sujet du premier chantier portant sur la réflexion des objectifs et de la philosophie des instruments de politique de diversité et de lutte contre les discriminations. Il rappelle la nécessité d'inclure une approche de genre dans tout projet réglementaire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil suggère de définir la notion de « diversité » et de l'intégrer dans la note de vision.

Le Conseil recommande également que des expert-e-s soient consulté-e-s lors de l'évaluation des instruments de promotion de politique de diversité et de lutte contre les discriminations, afin de garantir l'approche de genre.

Le Conseil insiste sur la nécessité de faire évaluer les instruments par des personnes formées en matière de gendermainstreaming et de genderbudgetting et de prendre en compte les obligations en matière de gendermainstreaming et de genderbudgetting.

Le Conseil rappelle qu'en tant qu'organe d'avis, sa mission inclut la réalisation d'évaluations des initiatives réglementaires de la Région de Bruxelles-Capitale en vue de définir des recommandations au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

## 2.2 Cadrage commun

### 2.2.1. La reconnaissance de la réalité de la discrimination dans le secteur de l'emploi à Bruxelles

Vu l'obligation légale imposée par l'ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que ses arrêtés d'exécution, le Conseil insiste pour que des statistiques plus détaillées et ventilées par sexe, ainsi que des indicateurs de genre, soient établies par Actiris.

Le Conseil rappelle que l'intégration systématique et structurelle de la dimension genre nécessite de garantir la collecte et l'analyse de ces données et indicateurs, afin de mesurer l'impact de ces politiques sur les rapports femmes / hommes (effets positifs et négatifs ainsi que leur évolution).

De plus, le Conseil rappelle que la prise en compte de la situation des femmes et hommes doit être reflétée dans les budgets et dépenses couplés à la politique menée.

### 2.2.2. Les instruments actuels ne répondent pas suffisamment aux réalités régionales

Le Conseil salue l'initiative d'évaluation des actions entreprises afin de mettre en œuvre la politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil estime qu'un rapport d'analyse de l'impact des instruments mis en œuvre actuellement, soit établi afin d'en mesurer l'impact sur les rapports femmes /hommes (effets positifs et négatifs ainsi que leur évolution).

Le Conseil rappelle, qu'en tant qu'organe d'avis, sa mission inclut la réalisation d'évaluations de la politique, telle que l'évaluation des instruments mis en œuvres au sein de la Région de Bruxelles-Capitale en vue de définir des recommandations au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil se réfère à son « avis formulé par rapport au projet de plan régional gendermainstreaming comportant des objectifs stratégiques visant à intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale » du 25 novembre 2015 <sup>1</sup>, dans lequel il a proposé, dans le domaine d'emploi et d'économie, à titre d'exemple et sans être exhaustif, plusieurs indicateurs <sup>2</sup>.

### 2.2.3. Approche concertée, systémique et transversale

Le Conseil salue l'initiative d'impliquer tous les acteurs cités, notamment « les partenaires sociaux, l'institutions publiques régionales, l'administration, les experts académiques et les acteurs du terrain ».

---

<sup>1</sup><http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2016/05/AVIS-DEF-Reg-pl-24-11-2015-FR-Transmis.pdf> p 7.

<sup>2</sup> Indicateur: mesurer la situation au début et à la fin afin de pouvoir évaluer ce qui a été accompli à la fin de la législature

### **2.2.4. Adaptation des outils aux réalités des entreprises**

Le conseil salue le développement d'une approche plus sectorielle dans la mise en œuvre des instruments de diversité et de lutte contre les discriminations.

Le Conseil se réfère aux recommandations formulées suite à son étude « Impact du stéréotypage des métiers sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ». <sup>3</sup>

Le Conseil insiste sur le besoin de prendre des mesures structurelles collectives, telles que l'organisation de l'accueil de l'enfance, avec une attention particulière pour les familles monoparentales.

De plus le Conseil demande une attention particulière pour les femmes en recherche de réinsertion à l'emploi, tel que décrit par Flora dans sa brochure « L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi. Outils à l'usage des employeurs ». <sup>4</sup>

## **2.3. Consensus des partenaires sociaux**

### **2.3.1. Est-ce que les instruments doivent servir la promotion de la diversité et/ou la lutte contre les discriminations ?**

Le Conseil estime que les instruments doivent servir simultanément la politique de diversité que la lutte contre les discriminations, puisque la loi doit être respectée. Il insiste pour que les deux approches soient combinées.

Le Conseil estime que, au-delà de la politique de diversité qui est organisée dans la Région, la politique d'égalité femmes/hommes doit rester un objectif en soi. Plusieurs points méritent une attention particulière :

L'impact de la situation économique actuelle sur les femmes et les hommes, les conditions d'emploi, l'accès au marché de l'emploi, la formation professionnelle, l'activation des femmes et hommes qui cherchent un emploi, la réinsertion à l'emploi, le statut de l'entrepreneuriat féminin... <sup>5</sup>

### **3.2.2. Faut-il continuer à viser une sensibilisation des employeurs et un changement à long terme ou faut-il davantage aller vers une politique qui vise le recrutement du personnel à un niveau individuel ? Ou faut-il combiner ?**

Le Conseil confirme qu'il faut travailler sur la sensibilisation à plusieurs niveaux : « le changement de mentalités et de culture de l'entreprise, les pratiques au sein de l'entreprise, tant au niveau des modes de recrutement que dans les procédures de sélection, ou la gestion des carrières professionnelles. »

Le Conseil estime qu'il faut simultanément travailler sur la sensibilisation :

- 1.auprès des opérateurs du marché de l'emploi et de la formation: Actiris, Bruxelles Formation, VDAB, etc. ... Ils ont un rôle à jouer dans ce processus via, notamment, l'orientation des demandes de formations, tout en évitant la ségrégation professionnelle;
2. auprès des employeurs qui doivent être attentifs à utiliser des illustrations et des textes non conventionnels, non stéréotypés dans les offres d'emploi ainsi que sur tous les supports de

---

<sup>3</sup> <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/avis-recommandations/recommandations/>

<sup>4</sup> [http://www.florainfo.be/IMG/pdf/25eb1b5e-2ba4-4e45-b9d5-c478c91500ca\\_1\\_.pdf](http://www.florainfo.be/IMG/pdf/25eb1b5e-2ba4-4e45-b9d5-c478c91500ca_1_.pdf)

<sup>5</sup> Mission statement du Conseil Egalité entre les Femmes et les Hommes

communication (site web, etc.) et à une communication interne inclusive et dépourvue de stéréotypes au sein des entreprises et dans les formations qu'elles dispensent à leur personnel.

### ***3.2.3. Dans le cadre de la révision, quels seraient les publics cibles prioritaires ?***

Le Conseil insiste sur la priorité et la centralité de l'égalité femmes/hommes dans les politiques de diversité et de lutte contre les discriminations.

Le Conseil souligne l'importance de la prise en compte de la conciliation vie privée /professionnelle.

Le Conseil recommande une conception et une mise en œuvre intersectionnelles des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations pouvant garantir la transversalité du gender mainstreaming.

Le Conseil réfère à son avis relative à l' Avant-projet d'ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances et au Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances rendu le 7 février 2018, plus spécifiquement les exemples d'une approche intersectionnelle qui y sont annexés (en annexe).

En vue de la délimitation des groupes cibles prioritaires, le Conseil estime que l'établissement d'une cartographie s'impose, sur base d'indicateurs (liste non exhaustive au point 2.2.2.).

La nécessité de l'approche sectorielle est très relevante, comme confirmée par l'étude commanditée par le Conseil « Impact du stéréotypage des métiers sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale »<sup>6</sup>.

Le Conseil réfère, dans ce contexte, également à la brochure de l'a.s.b.l. Flora « L'accès des femmes en recherche d'insertion aux formations et à l'emploi. Outils à l'usage des employeurs »<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/avis-recommandations/recommandations/>

<sup>7</sup> [http://www.florainfo.be/IMG/pdf/25eb1b5e-2ba4-4e45-b9d5-c478c91500ca\\_1\\_.pdf](http://www.florainfo.be/IMG/pdf/25eb1b5e-2ba4-4e45-b9d5-c478c91500ca_1_.pdf)