



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 l'identité et le rôle des opérateurs & nouveau modèle de gouvernance (chantier 3)

31/10/2022

Demande de	Bernard Clerfayt, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal
Demande reçue	26 septembre 2022
Avis rendu le	31 octobre 2022

1. 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 8 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 (CEFH) à la fin de chaque chantier.

Les travaux portent 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.

Pour rappel, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) a rendu un avis le 23 avril 2018 sur le premier chantier relatif à la clarification des objectifs et de la philosophie de chaque instrument mis en place ; ainsi qu'un second avis le 18 décembre 2018, au sujet du deuxième chantier, qui concernait l'actualisation des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, en lien avec les orientations déterminées lors du premier chantier.

Cette troisième note de vision constitue un rapportage du groupe de travail, concernant le troisième chantier qui porte sur le nouveau modèle de gouvernance, en lien avec les orientations déterminées lors des deux premiers chantiers.

2. Considérations générales

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après le CEFH)** salue cette note de vision consacrée au nouveau modèle de gouvernance. Il félicite ce travail laborieux, ainsi que les discussions importantes qui ont été menées entre Actiris, le Gouvernement et les partenaires sociaux.

Cependant et en premier lieu, le **CEFH** s'interroge sur l'équivalence des primes, indépendamment des ressources financières des bénéficiaires. Le **Conseil** est d'avis que l'obtention du label devrait être un incitant suffisant pour les grandes entreprises ; et que le soutien financier devrait être réservé pour les petites entreprises (associations et PME). Aussi, le **Conseil** s'interroge si une réflexion a été menée concernant l'accès au label par des entreprises dont l'inclusion ou la diversité est reprise dans leurs missions (de formation, coaching, etc.).

Par ailleurs, le **CEFH** s'interroge sur l'articulation entre les plans diversité et les actions positives. En effet, les actions positives relèvent du Fédéral et bénéficient d'un cadre juridique différent de celui des plans diversité. Etant donné que le jury est uniquement composé de fonctionnaires régionaux, le **Conseil** recommande de réfléchir à cet enjeu et d'étudier comment les éventuelles actions positives dans les plans diversité pourront être identifiées et réorientées correctement.

Un plan d'action sans objectifs quantitatifs et qualitatifs au sujet de la ségrégation horizontale et verticale, reste une pure intention. Le **Conseil** recommande dès lors d'aller plus loin que les objectifs quantitatifs de recrutement. Aussi, il rappelle qu'aucune entreprise ne peut prétendre à un label, si celui-ci ne respecte pas les obligations légales, comme par exemple le taux de personnes porteuses de handicap dans tous les organismes de fonctions publiques, et l'obligation de la transparence sur l'écart des salaires F/H (respect de la loi de 2012). Par conséquent, Le **Conseil** rappelle l'importance de ne pas attribuer le label si ces objectifs et obligations ne sont pas atteints. Ces objectifs devraient également être clairement définis et communiqués à toute l'entreprise, à ses partenaires, etc.

De plus, le **Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes** rappelle que le sexisme et les violences sexuelles au travail sont toujours présents dans les entreprises. Il s'inquiète dès lors du risque que les plans diversité passent à côté de ces réalités. En effet, le **Conseil** reste convaincu de la complexité des violences systémiques contre les femmes et de sa présence dans de nombreuses organisations, à des degrés divers. Le **CEFH** estime dès lors qu'un label ne devrait pas être accordé si l'entreprise n'a pas, au minimum, inclus la question du sexisme et des violences sexuelles dans son diagnostic de départ et n'a pas pris des mesures effectives de prévention (comme une formation des managers, personnes de confiance et conseillers en prévention internes au sexisme au travail) et n'a pas mis en place un processus de signalement et de traitement des cas, dans un objectif de tolérance zéro des comportements inacceptables et violences.

Le **Conseil** recommande de penser suffisamment à la valorisation qu'un label peut apporter (appels d'offre, sur les marchés publics).

Le **CEFH** souhaite aussi attirer l'attention sur la diversité de plans et politiques mis en place au sein de la Région et qui visent aussi la lutte contre les discriminations. Il souligne ainsi l'enjeu que constitue la concordance des plans aux différents niveaux de pouvoir et la lisibilité d'une stratégie globale d'inclusion de la diversité en région bruxelloise. Aussi, le CEFH recommande à Actiris d'identifier les liens entre ce chantier et les différents plans :

- Plan monoparental ;
- Plan gender mainstreaming ;
- Les plans diversité des administrations ;
- Le plan handstreaming ;
- Plan de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Etc.

Le **CEFH** s'interroge sur comment le travail avec les secteurs est envisagé. Le **Conseil** suggère que la question du genre apparaisse de manière transversale et systématique dans les accords sectoriels et ne soit ainsi pas réduite à une question de la "diversité". Aussi, un travail spécifique devrait être mené avec certains secteurs spécifiques, comme celui des titres-services.

Au sujet du jury, le **CEFH** regrette qu'il soit uniquement composé des administrations et qu'il n'inclut pas de partenaires sociaux et éventuellement d'experts, qui connaissent la réalité du terrain.

Finalement, le **Conseil** s'interroge sur la terminologie utilisée : « Conseil de l'inclusion » ou « pour l'inclusion ». Il recommande la terminologie suivante : "Le Conseil pour des entreprises inclusives et responsables".
