



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

Projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 du 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

6 juin 2024

Avis rendu par le CEFH le

11 juillet 2024

Préambule

Le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (ci-après « le CEFH » ou « le Conseil ») a été saisi d'une demande d'avis concernant un projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 du décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Le décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité avait été adopté le 29 mars 2024 par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale. Le CEFH avait d'ailleurs remis un avis sur le projet de ce texte¹.

Les articles 146 à 151 de ce Code constituent le Chapitre 2 (« *Administrations locales* ») du Titre 4 (« *Promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises et des administrations locales* ») de la Partie 3 (« *Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise* ») du Code.

Ce Chapitre reprend des dispositions relatives aux Administrations locales, issues de *l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination au sein de la fonction publique locale bruxelloise*. Un projet de modification de cette ordonnance avait été soumis en 2023 au CEFH. Le CEFH avait également rendu un avis sur ce projet². L'ordonnance n'avait finalement pas été modifiée, les modifications étant directement intégrées dans le nouveau Code.

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. Le constat avait en effet été posé que les conditions d'octroi du subside³ ne permettaient pas réellement d'atteindre l'objectif poursuivi. Il s'agissait dès lors de conditionner l'octroi du subside à l'élaboration d'un plan diversité public et à son évaluation positive.

La réforme consistait également à créer une véritable affectation du subside, qui devra être destiné à financer les missions du/de la « Manager Diversité ». Celle-ci/celui-ci devra élaborer, mettre en œuvre et faire le suivi du plan diversité public de la commune ainsi que des plans des Administrations locales qui en dépendent.

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 du CEFH.

¹ [A-2023-001-CEFH](#).

² [A-2023-005-CEFH](#).

³ Avec pour critère principal un taux d'engagement sous contrat de minimum 10 % de demandeurs/demandeuses d'emploi issu-e-s des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale.

Avis

1. Considérations générales

Le **CEFH** 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 bruxelloise⁴ 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 diversité⁵ aient bien été prises en compte pour la rédaction du présent projet d'arrêté.

1.1 Champ d'application

Le **Conseil** salue à nouveau le fait que le Code confie au/à la Manager Diversité de la commune la charge de préparer et de coordonner la rédaction des plans diversité non seulement de la commune, mais aussi des autres Administrations locales dont la commune est responsable (asbl communales, régies communales, intercommunales). En effet, la taille et la force de travail de ces structures peuvent parfois être fort limitées. Par exemple, pour ce qui est des asbl communales, 2/3 des +/- 120 asbl communales comptent moins de 5 personnes. Il est difficile – voire impossible – pour ces structures de dégager des moyens humains et financiers pour mettre en place une politique de diversité et d'inclusion. C'est pourquoi mutualiser un-e Manager Diversité auprès de la commune est tout à fait pertinent. Par contre, le **CEFH** s'interroge toujours sur la pertinence de la disposition du Code prévoyant de réaliser un plan diversité spécifique pour chacune de ces structures, vu leurs tailles réduites. Il déplore que l'analyse de cette disposition n'ait pas encore été faite et demande qu'une modification du Code puisse être envisagée pour adapter cet élément. Le **Conseil** serait d'avis que cette obligation ne devrait valoir que pour les structures qui comptent au moins 50 personnes.

Le **CEFH** souhaiterait par ailleurs qu'il soit précisé que le champ d'application du Code et de l'arrêté d'exécution – et donc les obligations telle que celle d'avoir un plan diversité – s'étend à l'ensemble des sous-structures (créées pour la gestion du personnel par exemple) des Administrations locales concernées, sous réserve du point précédent. Cela peut se faire par exemple dans la publicité qui sera faite auprès d'elles et dans les outils que Bruxelles Pouvoirs Locaux mettra à leur disposition.

2. Considérations particulières

2.1 Formation des Managers Diversité

Le **Conseil** insiste sur la nécessité de prévoir une formation initiale et continue intensive et obligatoire pour les Managers Diversité, qui inclue une compréhension des rapports structurels de domination et des violences sexistes et sexuelles.⁶

⁴ [A-2023-005-CEFH](#).

⁵ [A-2023-001-CEFH](#).

⁶ Cf. la recommandation du [Rapport d'évaluation \(de référence\) du Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique \(GREVIO\) sur les mesures d'ordre législatif et autres donnant effet aux dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique \(Convention d'Istanbul\) - Belgique](#), 26 juin 2020.

2.2 Evaluation des plans diversité

Le **CEFH** jugerait opportun de faire intervenir le comité de concertation de base (COCOBA) de chaque commune dans le processus d'évaluation des plans diversité la concernant. Ainsi, le compte-rendu du/de la Manager Diversité visé à l'article 10, paragraphe 1^{er} 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 fédérale⁷, le **Conseil** 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, le **CEFH** 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. Il conviendrait de s'en assurer avec Unia et l'IEFH, ainsi qu'avec leurs pouvoirs subsidiants, quitte à prendre en charge les frais liés à ces missions.

2.3 Budget

Le **Conseil** note que le détail des dépenses couvertes par le subside octroyé aux communes pour financer les missions du/de la 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/de la Manager Diversité ou des actions du plan diversité.

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

3. Considérations article par article

3.1 Profil du/de la Manager Diversité (article 3)

Au niveau du profil du/de la Manager Diversité, le **Conseil** trouve absolument nécessaire de recruter une personne spécialisée dans les matières liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Le **CEFH** estime également que le profil de cette personne doit être adapté en fonction de chaque commune. Le **Conseil** suggère, à cet égard, de mener une réflexion sur la possibilité de recruter des Managers Diversité qui subissent (ou ont subi) elles-mêmes/eux-mêmes des discriminations.

3.2 Formations en langues (article 6)

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

Le **CEFH** 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 le **Conseil**, 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).

⁷ 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.

3.3 Rôle du comité d'évaluation (article 8)

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

Pour le **Conseil**, il serait préférable, dans un souci de cohérence du processus, d'égalité de traitement 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.

*
* *
* *