



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

AVIS

Projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 du décret et ordonnance conjoint 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 adopté par le CPH le

26 juin 2024

CONSEIL DES PERSONNES HANDICAPEES

Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles

Tél : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/fr/conseil-des-personnes-handicapees

Préambule

Le Conseil des Personnes Handicapées (ci-après le « Conseil ») a été saisi d'une demande d'avis concernant le projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 du décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise.

Le 29 mars 2024, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté un décret et une ordonnance conjointe portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. Cette législation, notamment dans le Chapitre 2 de la Partie 3, rénove les dispositions relatives aux Administrations locales issues de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019. L'initiative, pilotée par le Ministre des Pouvoirs locaux, a été adoptée en deuxième lecture le 16 novembre 2023 et intégrée pour des raisons de sécurité juridique lors de la troisième lecture conjointe le 8 février 2024.

L'objectif principal de cette réforme est de renforcer la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations au sein des Administrations locales bruxelloises.

Face à la diversité croissante à Bruxelles et à la prise de conscience des enjeux associés, le Conseil soutient l'engagement des communes de la Région de Bruxelles-Capitale à être des modèles exemplaires. Le projet d'arrêté propose des modifications significatives visant à créer une politique de diversité plus équitable, éthique et inclusive. Il promeut une meilleure gouvernance de l'octroi des subsides basés sur des plans de diversité adaptés aux besoins spécifiques de chaque entité, reflétant au mieux la réalité des différentes communes de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette initiative souligne l'importance de promouvoir l'inclusivité, de lutter contre les discriminations et de renforcer la diversité au niveau local, dans le but de créer une Région de Bruxelles-Capitale plus juste et équilibrée pour tous ses résidents.

Avis

1. Considérations générales

Le Conseil est convaincu que la diversité doit occuper une place prépondérante au sein de la fonction publique locale bruxelloise, avec une représentation adéquate du public des personnes en situation de handicap.

Le Conseil est satisfait de constater que la majorité de ses recommandations, émises dans son avis¹ concernant l'avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise, ont été prises en compte et intégrées dans ce projet d'arrêté².

¹ Avis [A-2023-009-CPH](#) sur le site Internet Brupartners, [Conseil des Personnes Handicapées Brupartners](#), consulté le 20.06.2024.

² Projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 du décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

Pour **le Conseil**, la diversité ne se limite pas à un simple concept, mais doit être profondément enracinée dans l'essence même de toutes les instances publiques, favorisant ainsi l'inclusion, l'accessibilité et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Par cet avis, **le Conseil** espère voir les quatre recommandations ci-dessous, reprises dans l'avis A-2023-009-CPH, prises en compte dans le projet d'arrêté portant exécution des articles 146 à 151 du décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, afin de renforcer l'efficacité et la portée de cette politique.

- **Le Conseil** soutient que les Plans de diversité, ainsi que leur mise en œuvre qualitative, soient rendus obligatoires au sein de chacune des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette démarche vise à placer la fonction publique locale dans un rôle de modèle exemplaire, en alignant ses actions sur les critères fixés par le Gouvernement et en répondant aux prescrits énoncés dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif.
- **Le Conseil** insiste sur la nécessité d'introduire l'obligation légale pour toutes les communes de mettre en place un Plan de diversité et d'assurer un suivi rigoureux des communes qui ne se conforment pas à cette obligation, et non uniquement une évaluation négative qui prive la commune d'un subside pendant un an. Cette approche vise à promouvoir l'inclusion et à encourager une éthique de diversité dans la société.
- Le canevas actuel se concentre sur quatre axes : Recrutement et sélection, Gestion du personnel, Communication interne, et Positionnement externe. **Le Conseil** recommande d'aller au-delà de ces axes et de dépasser les quotas d'engagement de 2,5% de personnes en situation de handicap. Il est également essentiel d'investir dans des initiatives supplémentaires : coaching interne/externe (ex : Diversicom), insertion durable, accompagnement, formation, emplois non précaires (CDI), environnement de travail inclusif, et mise en place d'aménagements raisonnables selon les besoins des candidats lors de leur entrée en fonction ou durant leur contrat.
- **Le Conseil** se porte volontaire pour jouer un rôle actif au sein des groupes de travail visant à définir le profil du Manager Diversité au sein des autorités locales, ainsi que les canevas de plan d'actions de diversité et le règlement d'ordre intérieur (ROI) de la procédure d'évaluation. Ce point sera développé plus loin dans l'avis.

Le Conseil réitère qu'au cœur de cette démarche, les plans de diversité jouent un rôle important. Ils visent à assurer que les pouvoirs locaux et la fonction publique locale agissent en tant qu'acteurs exemplaires, reflétant pleinement la diversité de la société bruxelloise. Bruxelles, en tant que capitale multiculturelle et multilingue, présente des défis et des opportunités uniques en matière de diversité. Les plans de diversité sont spécifiquement conçus pour soutenir des publics parfois plus éloignés de l'emploi, tels que les personnes de nationalité étrangères, les personnes en situation de handicap, les jeunes, les travailleurs sans CESS, les travailleurs expérimentés seniors, les hommes et femmes.

L'inclusion de ces publics dans la fonction publique locale contribue non seulement à une représentation plus fidèle de la société bruxelloise, mais renforce également la légitimité et l'efficacité des politiques publiques.

Les plans de diversité doivent être conçus de manière à garantir des opportunités équitables, à encourager la diversité au sein des effectifs et à sensibiliser l'ensemble du personnel aux défis liés à la diversité et à la lutte contre la discrimination. Ces plans doivent englober toutes les étapes du processus, pas uniquement l'engagement initial des personnes en situation de handicap. Par exemple, en matière d'emploi, il est crucial d'établir des conditions essentielles dès l'annonce des postes jusqu'à la gestion des départs du personnel.

Le Conseil espère que les plans de diversité ne seront pas uniquement une bonne pratique mais une réelle obligation pour l'ensemble des 19 communes de la Région de Bruxelles Capitale.

Le Conseil souligne également que la diversité est souvent complexe et peut cumuler plusieurs obstacles. Les femmes en situation de handicap d'origine étrangère rencontrent ainsi plus de difficultés que les femmes sans handicap de nationalité belge.

En conclusion, pour **le Conseil**, la mise en œuvre réussie des plans de diversité est une étape essentielle vers une gouvernance locale plus inclusive et représentative à Bruxelles. Cela nécessite un engagement continu, des mesures concrètes et une volonté collective de valoriser la diversité comme une richesse et un moteur de progrès social.

2. Considérations particulières

2.1 Promotion de la diversité dans les administrations locales bruxelloises

Actuellement, les plans de diversité ne sont pas rédigés par l'ensemble des communes, bien que l'article 5 de l'ordonnance-cadre du 25/04/2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise le prévoit³. En l'absence de sanctions, **le Conseil** estime qu'il est indispensable de valoriser les communes qui respectent cette obligation et d'introduire des mesures contraignantes pour celles qui ne le font pas. La diversité est une responsabilité morale et sociétale majeure, et il est impératif que chaque commune s'y engage activement. Ainsi, les plans de diversité deviendront une obligation respectée par l'ensemble des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, assurant une meilleure inclusion et cohésion sociale.

³ Article 5 : Plans de diversité

1. Chaque commune est tenue de rédiger et de mettre en œuvre un plan de diversité visant à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations au sein de la fonction publique locale.
2. Le plan de diversité doit inclure des mesures concrètes et des objectifs mesurables pour atteindre ces objectifs.
3. Les communes doivent soumettre leur plan de diversité pour approbation au conseil compétent dans un délai de six mois après l'entrée en vigueur de cette ordonnance.

3. Considérations article par article

3.1 Article 3 §2 « Le profil de fonction du manager de la diversité est mis à disposition des communes par Bruxelles Pouvoirs locaux, via son site Internet »

Le Conseil, fort de son expérience en matière de handicap, réitère sa proposition d'aide pour la rédaction de la fonction de manager de diversité avant sa publication finale. Avec son expertise, **le Conseil** est prêt à collaborer pour définir les missions et les compétences nécessaires pour un rôle qui favorise l'inclusion, l'accessibilité et lutte contre les discriminations.

3.2 Article 4 § 2 « Les canevas de contenu du scan de diversité et du plan diversité public sont mis à disposition des administrations locales par Bruxelles Pouvoirs locaux, via son site Internet »

Le Conseil propose de participer à la rédaction du canevas de contenu du scan de diversité et du plan diversité public. **Le Conseil** est compétent pour donner des recommandations spécifiques pour le public des travailleurs en situation de handicap ainsi que pour les autres publics, en reconnaissant que le handicap peut aussi être intersectionnel. L'expertise **du Conseil** permettra d'assurer une approche inclusive et efficace, répondant aux besoins de toutes les parties prenantes. Articles 5 « Scan qualitatif et scan quantitatif » et 6 § 1 « Objectifs généraux à atteindre en matière de la promotion de la diversité, de la lutte contre les discriminations et par rapport aux axes énoncés à l'article 5 §2 »

Le Conseil se réjouit que ses recommandations, reprises dans son avis précédent⁴ aient été prises en compte dans l'article 5, paragraphes 2 et 3. **Le Conseil** note avec satisfaction que les quatre axes et six publics cibles des plans de diversité permettront aux communes d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le Conseil insiste cependant sur le fait que le public cible repris dans l'article 5 §2 2° "Travailleurs en situation de handicap" est un groupe de personnes non homogène, comprenant divers types de handicaps, avec des degrés et des formes visibles et invisibles, ainsi que des besoins variables en termes d'aménagements raisonnables et autres. **Le Conseil** invite à définir ce public cible dans l'arrêté en se référant à la définition de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies, adoptée le 13 décembre 2006, Article 1 : « *Les personnes handicapées incluent celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.* ». **Le Conseil** demande que cette définition soit utilisée car elle plus large que celle reprise dans l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les Administrations des pouvoirs locaux et met l'accent sur l'interaction entre les personnes présentant des incapacités et les barrières sociétales qui entravent leur participation égale à la vie en société. De plus, **le Conseil** recommande de prendre connaissance du contenu de l'article 27 de cette même Convention qui traite des droits des personnes handicapées en matière de travail et d'emploi.

⁴ [A-2023-009-CPH-FR](#)

Le Conseil souligne que certaines personnes en situation de handicap rencontrent de grandes difficultés en matière d'insertion, de mobilité, et d'accessibilité, et parfois se trouvent dans une forme de vulnérabilité linguistique. L'exigence de bilinguisme pour certains postes dans la fonction publique locale est particulièrement difficile à atteindre pour les personnes en situation de handicap, notamment pour les personnes sourdes ou déficientes auditives. L'apprentissage d'une langue supplémentaire est souvent plus complexe en l'absence d'audition, d'autant plus que pour bon nombre d'entre elles, leur langue maternelle est la LSF (Langue des Signes Francophone de Belgique) ou la VGT (Vlaamse Gebarentaal), et non le français ou le néerlandais.

Ces aspects doivent être bien compris non seulement par les managers de diversité lors de la rédaction de leurs plans, mais aussi par les RH, les managers, et les collaborateurs afin que des actions concrètes et durables puissent être mises en place pour améliorer leur intégration et leur qualité de vie au travail.

L'article 6 du projet d'arrêté prévoit des actions en faveur des publics cibles, telles que la mise en place de nouveaux canaux de sélection et de recrutement, la coopération avec des opérateurs d'emploi, l'amélioration des politiques d'accueil et des descriptions de poste, le coaching et l'accompagnement interne, ainsi que des formations adaptées et des aménagements raisonnables pour les travailleurs en situation de handicap. Les communes, autonomes dans la mise en place de ces actions, peuvent s'inspirer du canevas disponible sur le site Internet de Bruxelles Pouvoirs Locaux, incluant des exemples concrets comme ceux de Diversicom et d'autres options contractuelles.

Le Conseil met en avant l'importance de proposer des emplois ordinaires sur le long terme, au lieu de contrats à durée déterminée, pour garantir des résultats durables.

3.3 Chapitre 5 « Procédure d'évaluation du plan diversité public des communes »

Le Conseil considère la procédure d'évaluation du plan diversité des communes comme très claire et complète. **Le Conseil** offre son expérience et son aide de manière ponctuelle ou structurelle, si nécessaire. **Le Conseil** souhaite également la mise en place d'un règlement d'ordre intérieur pour le fonctionnement des comités d'accompagnement et des procédures associées aux plans de diversité. **Le Conseil** demande à Bruxelles Pouvoirs locaux de créer un modèle de ce règlement à disposition de toutes les communes.

Le Conseil souhaite accéder aux rapports d'évaluation des plans de diversité des communes, en particulier pour les actions relatives aux personnes en situation de handicap et concernant le pourcentage de contrats de travail engagés. Ces informations chiffrées et objectives sont essentielles pour que **le Conseil** puisse continuer à remplir efficacement ses missions.

De plus, **le Conseil** rappelle que l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux impose aux pouvoirs locaux un quota de 2,5 % d'emplois réservés aux personnes handicapées. À défaut, les pouvoirs locaux doivent passer des contrats de travail, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté. **Le Conseil** pense que les plans de diversité sont un bon outil pour atteindre cet objectif et demande un rapportage annuel au Parlement Bruxellois sur cette ordonnance en même temps que le rapportage sur les plans de diversité des communes.

4. Conclusion

Le Conseil exprime une grande satisfaction à l'égard de la proposition de ce projet d'arrêté, qui reflète parfaitement sa vision en matière d'inclusion, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

Le Conseil salue d'avoir été consulté dès la première étape par le Cabinet pour l'avant-projet d'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise, aient intégrées le contenu de ce projet d'arrêté t apprécie que ses recommandations aient été prises en compte.

Le Conseil réaffirme son engagement à apporter son soutien tel que formulé dans son avis.

Enfin, **le Conseil** attend avec intérêt les informations concernant le suivi de ce dossier.

*
* *
*