actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk

Rapport du service diversité par rapport aux plans de diversité réalisés au sein de la fonction publique bruxelloise – Février 2021

1. Introduction

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise (19 juillet 2012) stipule, dans son article 6, § 1 et 2, que « … *Le plan de diversité doit être intégré dans la stratégie de l'administration locale.* [Il] est *transmis, par l'administration locale, aux consultants en diversité afin qu'ils puissent établir le rapport visé à l'article 8 de l'ordonnance* ». L'article 8 de l'ordonnance stipule que : « *Dans les deux mois de la clôture de l'année civile, les consultants en diversité font parvenir leurs conclusions sur l'état de la diversité dans les administrations locales dans un rapport détaillé à l'Office régional bruxellois de l'emploi. Dans les quatre mois de clôture de l'année civile, l'Office régional bruxellois de l'Emploi transmet ce rapport au Parlement qui l'examine dans un délai de trois mois et formule, le cas échéant, des recommandations au Gouvernement.* »

Actiris et son Service Diversité font ici état des actions menées à travers des plans de diversité formalisés par les communes concernées sans nier l'existence d'autres actions qui ne lui sont pas communiquées.

2. Etat des lieux des plans diversité au sein des pouvoirs locaux

2.1. Administrations locales ayant réalisé un plan diversité ou en développant un nouveau pour 2021 (14)

Auderghem
- Plan de janvier 2012 à janvier 2014
- Reprise du plan et approbation du plan de diversité 2017-2018 par le Collège le 06/12/2016.
- Le plan 2020-2022 est approuvé en février 2020.

Berchem-Sainte-Agathe
- Plan avril 2018-2020 en cours
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Bruxelles
- Plan de janvier 2015 à janvier 2017. Le plan 2017-2018 est passé au Collège
- Le plan 2019-2020 est en cours
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Forest
- Le plan 2019-2021 est en cours

Ixelles
- 11/07/16 approbation du Collège, le plan est rédigé et est passé pour approbation finale du Collège le 27 avril 2017
- Le plan 2020-2022 doit encore être rédigé.

Jette
- Plan de janvier 2009 à janvier 2011
- Evaluation réalisée en janvier 2013 avec demande d'un nouveau plan
- Plan 2015-2016 évalué
- Plan 2017-2018 approuvé en Collège
- Plan 2019-2020
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Koekelberg
- Plan de janvier 2014 à janvier 2016
- Plan 2016-2017 évalué
- Plan 2018-2020
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Molenbeek-Saint-Jean :
- Plan juin 2019 – juin 2021 en cours

Schaerbeek
- Plan 2019-2021 en cours

Saint-Josse-Ten-Noode
- Plan 2018-2020
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Uccle
- Plan 2018-2019 évalué
- Rédaction en cours du plan 2020-2021

Watermael-Boitsfort
- Plan 2015-2017 évalué
- Le plan 2019-2020 est en cours d'évaluation
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Crèches de Schaerbeek (asbl communale)
- Données récoltées le 28 mai 2014, plan signé le 2 juin 2014 et terminé en juin 2016.
- Plan 2018-2020 évalué
- Plan 2021-2022 en cours de rédaction

Vivaqua :
- Plan approuvé en juillet 2020

2.2. Administrations locales n'ayant pas réalisé un plan diversité

Structures porteuses devant mener à un premier plan de diversité en 2021 (5)

Anderlecht : structure porteuse créée, rédaction en cours
Etterbeek : approbation du Collège pour le lancement d'un plan de diversité et mise en place de la structure porteuse
Ganshoren : Plan 2021-2022 en cours de rédaction
Saint-Gilles : Plan 2021-2022 en cours de rédaction
Woluwe-Saint-Lambert : relance du développement d'un plan pour 2021 en février 2021.

Rencontres effectuées sans suivi concret par rapport à la mise en place d'un plan de diversité (2)

Woluwe-Saint-Pierre : Pas de suivi à la rencontre
Evere : Demande de contact sans suivi

Au total, nous avons donc :
- 12 communes ont un plan de diversité en cours ou en phase d'approbation à très court terme
- 5 nouvelles communes devraient valider un plan de diversité en 2021
- 1 asbl communale va développer son troisième plan de diversité
- Une intercommunale (Vivaqua) a un premier plan depuis juillet 2020.
- 2 communes ne se sont pas encore inscrites dans la volonté de développer un plan de diversité

3. État des lieux du « volet subsides » de l'arrêté d'exécution du 4 mai 2017

Le Gouvernement a décidé d'attribuer un subside aux organismes publics tels que les communes, les intercommunales et les asbl communales afin de promouvoir la diversité au sein de ceux-ci.
Il faut qu'au cours d'une année civile, ces organismes engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale pour que le subside soit attribué.

Remarques préliminaires :

- Ce « volet subsides » (1.000.000 €) n'est pas lié au développement d'un plan de diversité (24 % des subsides sont attribués à des administrations ayant un plan de diversité, notamment suite aux retards dus à la crise sanitaire) dans le cadre actuel. L'arrêté d'exécution de la nouvelle ordonnance-cadre du 25 avril 2019 permettra d'appliquer l'article 6 § 4 de cette ordonnance qui stipule que « *Seules les*

administrations communales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité sont éligibles au subside. ».

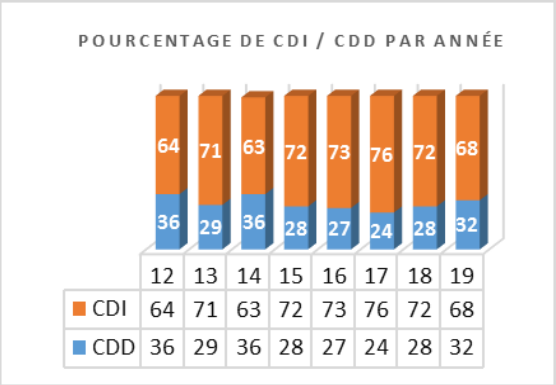
- Ces subsides sont liés exclusivement à l'engagement, pour une durée déterminée ou indéterminée, de personnes réparties par zone géographique. Ils ne sont donc pas liés aux actions reprises dans un plan de diversité telles que mentionnées dans l'ordonnance et l'arrêté.
- Le turnover n'est pas identique pour chaque entité de par le nombre de personnes employées et certaines entités peuvent prétendre à beaucoup plus de subsides que d'autres.

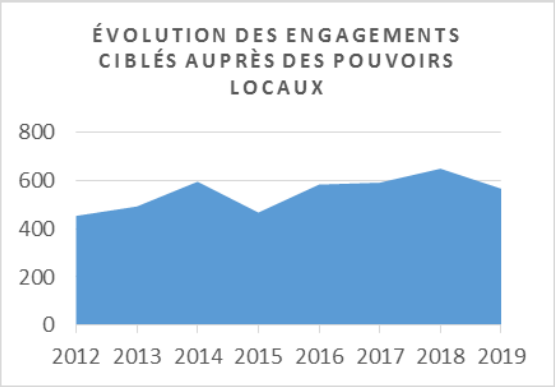
État des lieux des subsides par administrations communales :

	Subsides perçus			**Engagements réalisés et pourcentage d'engagements de personnes engagées issues de quartiers visés par l'ordonnance**					
	Total	*Communes*	*Autres pv locaux*	***Total***		*Communes*		*Autres pv locaux*	
Anderlecht	€ 89 320,12	€ 89 320,12		154	47%	154	47%		
Auderghem	€ 17 348,68	€ 17 348,68		48	50%	48	50%		
Berchem	€ 21 400,00	€ 21 400,00		36	64%	36	64%		
Bruxelles	€ 286 559,27	€ 214 878,47	€ 71 680,80	1.704	60%	373	57%	1.331	63%
Etterbeek	€ 7 590,00	€ 7.590,00		85	31%	85	31%		
Evere	€ 38 057,26	€ 38 057,26		64	50%	64	50%		
Forest	€ 23 932,67	€ 23 932,67		96	44%	96	44%		
Ganshoren	€ 12 711,66	€ 4 380,00	€ 8 331,66	67	39%	30	20%	37	59%
Ixelles	€ 58 302,11	€ 58 302,11		173	28%	173	28%		
Jette	€ 16 777,73	€ 16 777,73		67	46%	67	46%		
Koekelberg	€ 7 500,00	€ 7 500,00		38	34%	38	34%		
Molenbeek	€ 70 390,00	€ 62 390,00	€ 8.000,00	119	37%	103	63%	16	50%
Saint-Gilles	€ 50 176,25	€ 50 176,25		175	58%	175	58%		
St-Josse	€ 22 083,33	€ 22 083,33		92	49%	92	49%		
Schaerbeek	€ 72 083,33	€ 65 583,33	€ 6 500,00	206	62%	175	51%	31	74%
Uccle	€ 22 250,00	€ 22 250,00		98	24%	98	24%		
Watermael-B.	€ 0,00	€ 0,00		0	0%	0	0%		
Woluwé-St-L.	€ 13 000,00	€ 13 000,00		52	15%	52	15%		
Woluwé St P	€ 0,00	€ 0,00		0	0%	0	0%		
Vivaqua	€ 23 000,00		€ 23 000 €	79	29%			79	29%
	€ 852 482,41	€ 738 921,61	€ 117 512,46	**3 115**	38%	1 621	38%	1.494	55%

Nombre d'engagements concernés par la prime :

2012 : 454 personnes – 36% CDI
2013 : 493 personnes – 29 % CDI
2014 : 596 personnes – 36,5% CDI
2015 : 468 personnes – 28 % CDI
2016 : 587 personnes – 27 % CDI
2017 : 592 personnes – 24 % CDI
2018 : 650 personnes – 29 % CDI
2019 : 567 personnes – 32 % CDI





4. Réalisations du Service Diversité d'Actiris en lien avec les plans diversité auprès des administrations locales

Les Consultant·e·s Diversité d'Actiris accompagnent les pouvoirs locaux dans la sensibilisation au développement d'un plan de diversité, dans la rédaction de celui-ci (en animant notamment des workshops permettant à un groupe de travail d'évaluer les points forts et les points d'amélioration puis en sélectionnant les potentielles actions à réaliser durant les 2 prochaines années), dans la mise en œuvre de ces actions durant les deux années et dans l'évaluation de celles-ci en vue du plan suivant.

Par ailleurs, le Service Diversité est également consulté pour des questions juridiques, comme dans la participation à l'élaboration de l'arrêté d'exécution de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 pour les pouvoirs locaux en remplacement de l'arrêté de 2012 ou pour l'organisation d'événements, comme pour l'organisation d'un Jobday *Transition Insertion 2020* dans le cadre du projet Transition Insertion 2020 avec la Febrap et les écoles de l'enseignement spécialisé.

5. 25 AVRIL 2019. - Ordonnance-cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise

Actiris a été invité à émettre ses recommandations et commentaires lors de l'élaboration de la nouvelle ordonnance-cadre (Comité de gestion du 28 juin 2018).

Les principales modifications de la nouvelle ordonnance-cadre, qui devra être suivie d'un arrêté d'exécution, en plus du lien avec les subsides susmentionnés attribués exclusivement aux administrations communales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité, sont :

- L'obligation de disposer d'un plan de diversité pour pouvoir bénéficier des subsides susmentionnés (point 3.) ;
- Création d'un poste de Manager Diversité ;

- Création d'un comité d'évaluation qui sera arrêté par le gouvernement (Unia, l'Institut pour l'Egalité des Hommes et des Femmes, le SPRB et Actiris devraient le composer) pour valider les plans de diversité et approuver leur évaluation ;
- Suite à la réforme de la politique de la diversité au niveau privé, volonté d'harmonisation des instruments de la politique de diversité au niveau de l'ensemble des employeurs, privés et publics, en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Changement de la temporalité : les plans doivent d'abord être évalués et l'évaluation approuvée. Le plan suivant ne prend plus automatiquement cours le 1er janvier mais bien après approbation ;
- Intégration de l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (tests de situation) ;
- Intégration des compétences d'Unia et de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes pour le personnel, qu'il soit contractuel ou statutaire ;
- Un organe sera créé afin de créer un réseautage de managers de la diversité permettant d'échanger les bonnes pratiques et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité.

Actiris collabore activement à la rédaction de l'arrêté de l'ordonnance-cadre et espère que celui-ci va pouvoir permettre l'application de l'ordonnance-cadre susmentionnée le plus rapidement possible.