



nous cultivons la **diversité**
diversiteit, daar werken we mee

CONSEIL DE LA NON-DISCRIMINATION ET DE LA DIVERSITÉ

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016



Avec le soutien du Fonds social européen



Introduction

Le présent rapport d'activité décrit les actions et les initiatives entreprises en 2016 par le Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD). A cette fin, nous nous basons sur le **plan d'action annuel qui a été établi sur la base du plan opérationnel 2014-2016 du CNDD (PLOP)** et qui a été validé par le Comité de gestion d'Actiris. Par ailleurs, ce rapport d'activité 2016 se base sur les points qui ont été mis à l'ordre du jour des réunions du CNDD en 2016 (voir liste en annexe).

2016 a été l'année de « **l'évaluation des instruments de promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale** ». L'évaluation a été réalisée à la demande du Ministre bruxellois de l'Economie et de l'Emploi, Didier Gosuin, et a été confiée au cours de l'année au bureau d'études IDEA-Consult.

La principale mission consistait à vérifier dans quelle mesure les instruments existants correspondent aux objectifs décrits dans le cadre législatif et quel est leur impact réel sur la diversité dans les entreprises privées bruxelloises. Le Service Diversité d'Actiris, les partenaires sociaux, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont suivi la mise en œuvre de cette évaluation. Les résultats seront publiés en 2017.

Le Service Diversité et les partenaires sociaux ont investi en 2016 dans le **renforcement de l'équipe des consultants en diversité**, notamment via le coaching et la formation des nouveaux collaborateurs qui ont été engagés en 2015 et en 2016. En 2016, 14 plans de diversité, 10 plans de consolidation et 12 évaluations ont été validés par le Comité de gestion d'Actiris. Par ailleurs, la dynamique par rapport à la diversité dans les pouvoirs locaux et la fonction publique régionale ont aussi été réactivées.

Structure et composition du CNDD et du Service Diversité

Mission du CNDD

Le CNDD a été institué le 3 juillet 2014 comme **organe consultatif paritaire** du Comité de gestion d'Actiris. Le CNDD se concentre sur le thème de la discrimination sur le marché du travail bruxellois et la nécessité de promouvoir la diversité. **Le Conseil a pour mission** de mobiliser les interlocuteurs sociaux, les employeurs et les opérateurs d'emploi en vue d'une plus forte mise à l'emploi du public visé par la politique de diversité bruxelloise.

Le CNDD base son fonctionnement sur le **Plan opérationnel de la Diversité** qui a été approuvé par le Comité de gestion d'Actiris le 27 février 2014. **La mission centrale de la politique de diversité** consiste à « lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité en Région de Bruxelles-Capitale afin d'assurer au public visé par le cadre légal l'égalité dans l'accès et le maintien de l'emploi ».

Mission et composition du groupe de travail technique

L'ordre du jour du CNDD est préparé au sein d'un **groupe de travail technique** qui se compose des représentants des partenaires sociaux. Les avis du CNDD sont ensuite soumis pour approbation au **Comité de gestion d'Actiris**.

Membres du groupe de travail technique

Madame Hayate El Aachouche	BECI (présidente)
Monsieur Jan de Brabanter	BECI
Monsieur Arnaud Le Grelle	Federgon (BECI)
Monsieur David Piscicelli	UCM
Monsieur Youssef Ben Abdeljelil	FGTB
Madame Rachida Kaaouss	CSC
Madame Eva Sahin	CGSLB
Madame Gratia Pungu (pour avis plans de diversité)	Service public régional de Bruxelles
Madame Veerle Vanderleen	Service Diversité Actiris
Monsieur Patrick Alvarez Fernandez	Service Diversité Actiris

Mission et composition du CNDD

Le CNDD a pour **mission** de formuler des propositions, de stimuler le débat et d'émettre des avis, en vue du **Comité de gestion d'Actiris**. Le Comité de gestion peut également confier au CNDD des missions dont le développement doit être suivi et accompagné. Le CNDD émet des avis sur l'affectation du **budget de la Diversité** destiné au financement des actions du Plan opérationnel. Il s'agit principalement des actions des plans de diversité en entreprises, des accords de collaboration qui sont conclus avec les partenaires (sociaux) d'Actiris afin de soutenir la politique de diversité sur le marché du travail bruxellois et des actions spécifiques élaborées dans le cadre du Plan opérationnel de la diversité. Le Service Diversité d'Actiris assure le **secrétariat du CNDD** et est chargé de l'envoi de l'ordre du jour et de l'établissement du rapport des réunions.

Membres du CNDD

Monsieur Bert Anciaux	Président
Monsieur Michel Kutendakana	Vice-Président

Membres avec voix délibérative

Monsieur Jan de Brabanter	BECI
Monsieur Arnaud Legrelle	Federgon (BECI)
Monsieur David Piscicelli	UCM
Monsieur Spero Houmey	FGTB
Monsieur Lahoucine Tazribine	CSC
Madame Eva Sahin	CGSLB

Membres suppléants

Madame Bouchra El Mkhoust	BECI
Madame Hayate El Aachouche	BECI
Monsieur Anton Van Assche	UNIZO
Madame Vroni Lemeire	FGTB
Madame Rachida Kaaios	CSC
Madame Hajar Metni	CGSLB

Experts

Madame Souad Razzouk	BECI
Monsieur Mohamed Saghir Mechbal	Mia Trading (BECI)
Madame Soumia El Madjoub	Alter Partners (BECI)
Monsieur Youssef Benabdeljelil	FGTB
Monsieur Paul Palsterman	CSC
Madame Justine Scholiers	CGSLB

Représentants institutionnels

Monsieur Jonathan Ventura	Cabinet Ministre Gosuin
Madame Cathy Van Remoortere (a.i. en remplacement de Monica de Jonge)	Actiris Direction Services indépendants
Madame Gratia Pungu	Service public régional de Bruxelles

Secrétariat du Conseil

Madame Veerle Vanderleen	Service Diversité d'Actiris
--------------------------	-----------------------------

Mission et composition du Service Diversité d'Actiris

Le Service Diversité d'Actiris accompagne des entreprises bruxelloises qui veulent implémenter une politique de diversité. Le Service Diversité est actif dans le secteur privé et public (pouvoirs locaux et organismes d'intérêt public). Le Service comptait en 2016 de **8 consultants en diversité, 2 collaborateurs de soutien stratégique et 2 collaborateurs administratifs**. Le Service est dirigé par **Veerle Vanderleen (coordinatrice)**.

Le Service Diversité est l'un des trois services de la Direction Services indépendants d'Actiris ayant comme responsable **Cathy Van Remoortere (a.i. en remplacement de Monica de Jonge, Directrice - chef de service)**. Le Service rapporte dans ce sens à la Direction générale d'Actiris et veille à l'élaboration du Plan opérationnel de la Diversité comme approuvé par le CNDD. Ainsi, le Service Diversité agit comme « go-between » entre le CNDD en tant qu'organe consultatif et le Comité de gestion d'Actiris en tant qu'organe décisionnel.

Composition du Service Diversité (décembre 2015)

Veerle Vanderleen	coordinatrice (contractuelle, durée indéterminée)
Patrick Alvarez	collaborateur du secrétariat (contractuel, durée indéterminée)
Wafa Bouksid	collaboratrice du secrétariat (contractuelle, durée déterminée, a commencé en mars 2016)
Luc Schingtienne	consultant en diversité (contractuel, durée indéterminée)
Kelly Persoons	consultante en diversité (contractuelle, durée indéterminée)
Matthias Dusesoi	consultant en diversité (contractuel, durée indéterminée)
Gaelle Damit	consultante en diversité (contractuelle, durée indéterminée)
Pierre Burton	consultant en diversité (contractuel, durée indéterminée)
Muriel Simon	consultante en diversité (contractuelle, durée indéterminée)
Jan De Haen	consultant en diversité (contractuel, durée indéterminée)
Gabriella Guerrero	consultante en diversité (contractuelle, durée indéterminée, a commencé en août 2016)
Lieven Denolf	collaborateur de soutien stratégique (contractuel, durée indéterminée)
Martin Wagener	projet monoparentalité (contractuel, durée déterminée, a commencé en août 2016)

Un **programme de formation** a été mis sur pied pour les nouveaux collaborateurs en 2016.

Ce programme aborde entre autres l'historique de la politique de diversité bruxelloise, la législation en diversité et anti-discrimination, l'utilisation des plans de diversité et de consolidation comme principaux instruments au sein de la politique de diversité et la collaboration avec les partenaires sociaux et autres.

Un **référent** est désigné par thème ou groupe cible au sein du Service Diversité.

Le référent effectue un suivi circonstancié de son thème et a pour mission de partager les connaissances acquises avec ses collègues.

Réalisations 2016

Mission principale : les plans de diversité

Le CNDD et le Service Diversité d'Actiris sont chargés de la mise en œuvre d'une politique globale de la diversité, où les entreprises du secteur privé ainsi que les pouvoirs locaux et les organismes d'intérêt public (OIP) sont soutenus par les consultants en diversité d'Actiris.

Secteur privé

Le service Diversité visait début 2016 un **accroissement du nombre de plans de diversité**. Le CNDD prévoyait 20 nouveaux plans de diversité et 10 plans de consolidation dans le secteur privé.

Les consultants en diversité du Service Diversité accompagnent également les entreprises qui veulent mettre en œuvre un plan de consolidation à la suite d'une évaluation positive de leur plan de diversité. Fin 2016, **110 employeurs** du secteur privé disposaient d'un plan de diversité en Région de Bruxelles-Capitale. En 2016, **14 entreprises** ont lancé un plan de diversité (11 en 2015) et **10 entreprises** un plan de consolidation (3 en 2015) :

14 nouveaux plans de diversité

- > Travail et Vie
- > Service d'Aide aux Seniors Bruxellois
- > CEVORA
- > Start People Services
- > Fix
- > Alpha-Signes
- > Repassnet
- > Gebrüder Peters
- > CAW Brussel
- > Tonuso
- > Tractebel
- > Mc Donald's
- > Blue Pepper
- > Huize Sint-Monica

10 nouveaux plans de consolidation

- > Bpost
- > Radisson
- > BDE
- > Manufast
- > Aylin
- > Multijobs
- > ESTS
- > Cofinimmo
- > BNP SS
- > L'Ouvroir

En 2016, **8 entreprises** ont obtenu une évaluation positive pour leur plan de diversité et **4 entreprises** ont reçu une évaluation positive pour leur plan de consolidation :

8 évaluations positives d'un plan de diversité

- > Tempo Team
- > Jobyourself
- > CEJI
- > BNP IP
- > L'Ouvroir
- > EAT
- > Hema
- > Femma

4 évaluations positives d'un plan de consolidation

- > Atelier Groot Eiland
- > Novela
- > Bati Groupe
- > CERP

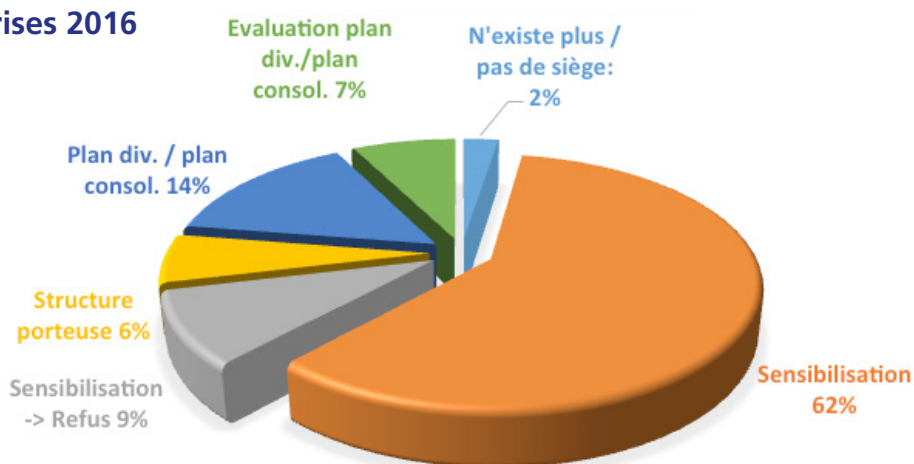
En outre, 1 entreprise (J-Line) a reçu une évaluation négative pour le plan de diversité et 2 employeurs (KVS et Minor Ndako) ont mis un terme à leur plan de diversité en 2016.

En 2016, les consultants du Service Diversité ont **prospecté 176 entreprises**.

Cela a conduit aux résultats suivants :

- > 24 plans (plan de diversité ou plan de consolidation) ;
- > 12 évaluations de plans (plan de diversité ou plan de consolidation) ;
- > 10 entreprises qui ont débuté avec une « structure porteuse » en vue d'un plan de diversité ou de consolidation : Auberges de Jeunesse, Bank of New York, Cenforgil, Coca-Cola, Koning Boudewijnstichting, Manpower, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Carrefour (plan consolidation), Bruxelles-Formation en Unia (les deux dernières ne sont pas des entreprises privées) ;
- > 110 contacts de sensibilisation ;
- > 16 refus (pour l'établissement d'un plan de diversité) après un contact de sensibilisation ;
- > 4 entreprises contactées qui n'existent plus ou qui n'ont pas de siège en Région bruxelloise.

Contacts avec des entreprises 2016



Parmi les 176 contacts en entreprise que le service diversité a eu en 2016, **150 (85%) sont liés à un nouveau contact ou prospection**. Ces contacts ont eu pour objet la mise en place d'un plan de diversité (14), la création d'une structure porteuse (10), la sensibilisation au plan de diversité (110), les refus de faire un plan de diversité (16) ou la situation où une entreprise n'existe plus, ou celle où le siège social n'est pas à Bruxelles (4).

Pouvoirs Locaux et OIP

En 2016, le suivi de la politique de diversité au sein des pouvoirs locaux et des organismes d'intérêt public (OIP) a été redynamisé. Dans le cadre des ordonnances du 4 septembre 2008 pour le secteur public, les consultants en diversité assument une fonction consultative.

Les **19 communes bruxelloises** ont été réparties entre les consultants du Service Diversité et toutes les communes ont été contactées. Quelques communes comme Ixelles et Auderghem ont débuté un groupe de travail diversité. Woluwe-Saint-Pierre, Woluwe-Saint-Lambert, Anderlecht et Berchem-Sainte-Agathe sont en prospection. Fin 2016, **4 communes (Jette, Koekelberg, Bruxelles et Watermael-Boitsfort) disposaient d'un plan de diversité**. Trois autres communes ont déjà obtenu l'accord du Collège du Bourgmestre et des Echevins fin 2016 : Auderghem, Etterbeek et Ixelles.

En 2016, le Service Diversité a transmis **une note au Cabinet du Ministre-Président Vervoort**, compétent pour les pouvoirs locaux, reprenant quelques pistes en matière de diversité que peuvent suivre les pouvoirs locaux à court, moyen et long terme.

Par ailleurs, un **guide** reprenant des exemples de bonnes pratiques sur la diversité a été préparé par le Service public régional de Bruxelles (SPRB). Le Service Diversité a assumé un rôle de support important à ce niveau. Ce guide sera présenté en 2017 lors d'une journée d'étude pour les pouvoirs locaux bruxellois. Une **circulaire** du Ministre-Président est en préparation et sera envoyée aux communes Bruxelloises qui ne disposent pas encore d'un plan de diversité.

Pour les OIP bruxellois, la secrétaire d'Etat compétente, Fadila Laanan, a lancé en 2016 cinq nouveaux **objectifs stratégiques** :

- > La transition des femmes vers le cadre supérieur et moyen ;
- > La représentativité des Bruxellois au sein des services publics ;
- > La participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes ;
- > Politique en matière de personnes avec un handicap ;
- > Réglementation de fin de carrière.

Par ailleurs, on travaille aussi à un **monitoring** qui doit vérifier dans quelle mesure ces objectifs stratégiques sont réalisés. Etant donné que bon nombre de ces objectifs ont un rapport avec la diversité, le Service Diversité fait partie du Comité d'accompagnement qui est garant du suivi de ce projet.

Le Service Diversité a aussi présenté un nouveau **canevas pour un plan de diversité** reprenant les obligations légales de l'ordonnance (2008) et les objectifs régionaux en matière de diversité pour la période 2016-2020 et qui sera développé avec les managers de la diversité des OIP en 2017.

En ce qui concerne **le suivi des plans de diversité auprès des OIP**, le Service Diversité a noué des contacts avec le Comité de coordination régional en matière de diversité. Les consultants en diversité sont des personnes de contact pour 2 à 3 OIP bruxellois pour le suivi de leur politique de diversité où l'avis et l'accompagnement se fait sur base volontaire et à la demande de l'OIP.

Depuis 2012, 11 OIP bruxellois ont établi un plan de diversité, dont 5 sont clôturés et 5 encore en cours. En 2016, différents OIP (entre autres Actiris, le SIAMU et le CES) ont travaillé à un nouveau plan de diversité pour la période 2017-2018.

Intégration dans la politique régionale

(Axe 1 Plan opérationnel)

Action 112 Conventions de collaboration avec Unia et l'Institut

Par le biais d'une convention-cadre avec Actiris, des modalités ont été convenues pour l'apport de l'expertise d'Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, envers le marché du travail bruxellois et les différents services concernés au sein d'Actiris. Ces conventions-cadres avec Unia et l'Institut sont traduites en annexes qui fixent les programmes d'action annuels.

• **Unia**

Les actions mises en œuvre en 2016 par Unia peuvent être résumées comme suit :

- > Collaboration avec le guichet anti-discrimination d'Actiris via une participation active aux « tri-guichets » et « tri-casts » (p.e. participation au tri-guichet ayant comme thème 'la radicalisation') et la mise à disposition d'une expertise juridique ;
- > Le 2e monitoring socioéconomique, développé par Unia et le SPF Emploi, a été expliqué au Service Diversité et une concertation a été mise sur pied en vue du développement d'un monitoring socioéconomique bruxellois en collaboration avec l'Observatoire ;
- > Les entreprises publiques et privées qui mènent un plan de diversité ou de consolidation avec l'aide du Service Diversité ont par ailleurs eu l'occasion de former leur personne de confiance à travers une formation sur la diversité et l'anti-discrimination distillée par Unia (3 moments de formation ont eu lieu en 2016).
- > Participation active au groupe de pilotage dans le cadre de l'évaluation des instruments de promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale ;
- > Le développement de l'outil eDiv à travers de nouvelles situations et avis au sujet du handicap (développement en 2016 pour une application en 2017).

• **L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**

Les actions mises en œuvre en 2016 par l'Institut peuvent être résumées comme suit :

- > Collaboration avec le Guichet anti-discrimination d'Actiris dans le cadre du traitement des plaintes en lien avec la discrimination du genre (en 2016 1 dossier a été transmis);
- > Présentation de thèmes en lien avec le genre aux « tri-guichets » (Personnes trans, identité de genre et changement de sexe) et aux « tri-casts » (Les bonnes pratiques en matière de grossesse et de maternité) ;
- > Octroi d'un avis formel et soutien des différents services d'Actiris, parmi lesquels le Service Diversité ;
- > Participation active au groupe de pilotage dans le cadre de l'évaluation des instruments de promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale ;
- > Dispense d'une formation sur la discrimination de genre aux personnes de confiance des entreprises en collaboration avec Unia ;
- > Dispense d'une formation aux collaborateurs d'Actiris : au service MSC concernant la formulation neutre des fonctions et au Service Diversité concernant l'écart salarial.

Action 122 Vers une nouvelle charte de diversité

En 2016, les partenaires sociaux bruxellois ont négocié au sujet du contenu et du statut d'une nouvelle charte de diversité pour le secteur privé. Le CNDD a proposé au Comité de gestion d'Actiris de reprendre le statut de la nouvelle charte de la diversité dans l'évaluation des instruments de promotion de la diversité en RBC (voir action 210), et de tenir compte des recommandations y afférentes. Le but est de parvenir de cette manière à un rapport cohérent entre les différents instruments mis à disposition pour mener la politique de diversité bruxelloise.

Action 131 Resserer les liens entre le Guichet anti-discrimination et Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (service aux chercheurs d'emploi)

L'annexe pour 2016 de la convention-cadre entre Unia et Actiris reprend comme action l'intégration des plaintes de chercheurs d'emploi qui parviennent au Guichet anti-discrimination d'Actiris dans le système d'enregistrement Metis qui est géré par Unia. Cette intégration se passerait dans le cadre de l'optimisation de la gestion des signalements des chercheurs d'emploi. Un feed-back similaire des signalements est organisé dans le cadre de la collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cette action n'a pas été réalisée en 2016, étant donné les réticences du Guichet anti-discrimination par rapport au système Metis. Le système ne tiendrait pas suffisamment compte du public cible et du fonctionnement d'Actiris.

Action 132 Train the trainer

L'objectif du projet « train the trainer » consiste à traduire le matériel qui a été fourni par le bureau de consultance Berenschot en une formation et des outils conviviaux qui peuvent être employés comme réaction aux propos discriminatoires de clients. Le projet est destiné aux opérateurs de l'emploi, comme défini dans le cadre de l'ordonnance de 2011 relative à la gestion mixte du marché du travail bruxellois. L'objectif du matériel développé est de procurer à ces opérateurs d'emploi les instruments pour aborder efficacement les questions discriminatoires et les préjugés.

Pour y arriver, l'appel à projets « Développement d'outils pratiques pour les opérateurs d'emploi concernant la gestion de demandes discriminatoires, stéréotypes et préjugés de clients » a été lancé. Une seule réaction à cet appel à projets nous est parvenue. Le Comité d'accompagnement qui faisait aussi office de jury est arrivé à la conclusion que la proposition du bureau ne répondait pas aux conditions et n'a pas octroyé le projet. Le Comité d'accompagnement propose de reprendre le développement de la formation et des outils pratiques dans les conventions entre Actiris et Unia et l'Institut, éventuellement avec un partenaire externe afin de soutenir la partie numérique du projet.

Projet familles monoparentales

Fin 2013, la plateforme technique des familles monoparentales a proposé, sous la coordination du Service Diversité (auparavant le Pacte territorial pour l'Emploi) une publication portant le titre de « Monoparentalités à Bruxelles, état des lieux et perspectives ». Cette publication illustre les problèmes de société qui sont liés à la monoparentalité. Dans le cadre de la « stratégie 2025 » du Gouvernement bruxellois et des partenaires sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale, ce thème a de nouveau été mis à l'ordre du jour et il a été demandé aux partenaires concernés de formuler des recommandations et de les traduire en actions concrètes. Cela a entre autres abouti à un avis du CNDD au Comité de gestion d'Actiris reprenant une série de recommandations concrètes en vue de soutenir les initiatives de conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle.

Actiris a confié au Service Diversité la mission « monoparentalité » en vue de l'implémentation de mesures concrètes au profit des familles monoparentales chez Actiris, en collaboration avec les partenaires. Dans ce cadre, des pistes concrètes ont été proposées à court et à moyen terme.

Celles-ci peuvent désigner les futurs chantiers et peuvent être intégrées dans le futur Contrat de Gestion d'Actiris (2018-2022). Ci-dessous sont énumérées les principales pistes :

- > Une délimitation claire du groupe cible des familles monoparentales et la proposition de reprendre la notion de « isolé/cohabitant avec ou sans enfant à charge » dans IBIS ;
- > Conscientisation des collaborateurs d'Actiris au fait de tenir compte de la parentalité lors de l'inscription et de l'accompagnement des chercheurs d'emploi, et ce, au moyen d'une sensibilisation et d'une formation ;
- > Renforcer les Maisons d'enfants d'Actiris (tant au niveau de la capacité d'accueil qu'au niveau de la couverture géographique) et soutenir le réseau des partenaires selon le principe « multi-accueil » ;
- > Une prime à l'emploi pour les chercheurs d'emploi isolés avec enfants dans le cadre de la régionalisation du complément de garde d'enfants (auparavant ONEM) ;
- > « Parcours d'emploi pour familles monoparentales » sur la base de 5 piliers : accompagnement individuel et collectif, formation, accueil des enfants, accords avec les employeurs et prime à l'emploi pour les faibles salaires.

Réflexion sur l'introduction de tests de situation

Sur invitation du CNDD, Unia a expliqué ce qu'impliquaient exactement les « tests de situation » et le « Mystery shopping » et a fait part de la situation au niveau fédéral, flamand et bruxellois par rapport à une éventuelle introduction.

Avis avant-projet titres-services

Le Gouvernement bruxellois a demandé un avis au Comité de gestion d'Actiris sur l'avant-projet d'arrêté modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services. La matière des titres-services a été transférée aux Régions et cet avant-projet vise les adaptations plus fondamentales de la mesure comme l'augmentation de l'indexation de l'intervention de la Région. L'avant-projet liait aussi l'exécution d'un plan de diversité à l'octroi du financement. Pour le volet « diversité » de cet avant-projet, le CNDD a alimenté l'avis du Comité de gestion.

Démultiplication de l'impact de la politique de diversité

(Axe 2 Plan opérationnel)

Accords de collaboration avec les partenaires sociaux

Actiris conclut des accords de collaboration avec les partenaires sociaux, les représentants des employeurs et des travailleurs. Le but est que les partenaires sociaux sensibilisent leur public cible à la thématique de la diversité, organisent des formations pour leur base et prévoient des actions sectorielles depuis leur angle d'approche spécifique. Les partenaires sociaux bénéficient d'un soutien financier de la Région de Bruxelles-Capitale, étant donné qu'ils souscrivent à la politique de diversité qui est visée et développée par le CNDD.

En 2016, l'établissement et l'évaluation des conventions avec les partenaires sociaux passent pour la première fois par le Service Partenariat d'Actiris au lieu du Service Diversité. L'objectif est de développer pour 2018 un nouveau cadre de gestion qui régit la conclusion de ces conventions en matière de diversité entre Actiris et les partenaires sociaux. Ci-dessous sont synthétisées les actions reprises dans les programmes 2016 des partenaires sociaux.

FGTB

- > Travail d'étude sur la discrimination du genre et l'accueil de primo-arrivants
- > Distribution d'instruments de sensibilisation (presse syndicale, dépliants...)
- > Formation des représentants syndicaux et séminaires sur la « diversité religieuse » et « l'homophobie »
- > Actions dans les entreprises en vue des plans de diversité et de consolidation.

CSC

- > Actions dans les entreprises en vue des plans de diversité et de consolidation
- > Formation des représentants syndicaux
- > Actions de sensibilisation (presse syndicale, campagne LGBT, distribution de la brochure handicap...)
- > Fonction de 1re ligne pour le traitement des plaintes sur la discrimination
- > Poursuite des actions sectorielles.

CGSLB

- > Actions dans les entreprises en vue des plans de diversité et de consolidation
- > Actions de sensibilisation (presse syndicale, campagne genre, distribution de la brochure handicap...)
- > Formation des représentants syndicaux et séminaires entre autres sur « l'égalité femmes-hommes »
- > Poursuite des actions sectorielles.

BECI

- > Cellule Diversité : contacts et accompagnement des entreprises sur la diversité
- > Gender@work : accompagnement des femmes dans les entreprises
- > Fifty@work : accompagnement des plus de 45 ans dans leur carrière
- > Concours de la diversité
- > Projet culture d'entreprise

UNIZO

- > Avis et soutien des entreprises dans leur politique de diversité
- > Visites d'entreprise de jeunes (parmi lesquels les infrascolarisés et les personnes d'origine migrante)
- > Stimulation du « recrutement local »
- > Collaboration avec l'organisation ABPM en vue du salon LEAD annuel.

UCM

- > Travail d'étude via une consultation des personnes qui soutiennent les projets de diversité.

Action 242 Conventions sectorielles

Le Service Diversité d'Actiris conclut des conventions avec les secteurs afin de toucher ainsi un plus grand nombre d'entreprises en vue de la mise en œuvre d'un plan de diversité et du développement d'actions qui vont au-delà du niveau de l'entreprise et qui sont prises en main au niveau sectoriel selon les besoins du secteur concerné. En 2016, le Service Diversité a sensibilisé/contacté les 4 secteurs suivants, dans le prolongement des initiatives précédemment prises.

• **Secteur culturel (RAB/BKO)**

Par le passé (2013-2014), le Service Diversité d'Actiris avait une convention avec le Réseau des Arts à Bruxelles - het Brussels Kunstenoverleg (RAB/BKO), la coupole des organisations du secteur culturel bruxellois. Afin de relancer avec succès les plans de diversité dans le secteur culturel, le Service Diversité a organisé en 2016 une enquête auprès d'un échantillon d'acteurs du secteur.

Il en ressort que le parcours diversité du RAB/BKO et du service Diversité a abouti à une plus grande prise de conscience de la problématique. Les institutions culturelles ont chacune entrepris de promouvoir la diversité au niveau du public, de la programmation et de la politique du personnel. Par ex. une politique du personnel neutre et axée compétences et des équipes de bénévoles plus diverses, des accords avec des organisations de groupes cibles et un travail plus axé sur les voisins locaux.

Sur la base de la consultation, trois défis ont été formulés pour le secteur :

1. Le secteur doit s'ouvrir davantage, via les réseaux existants, pour offrir plus de chances à un plus grand groupe de personnes, au lieu de toujours se référer à un profil standard de collaborateurs possibles, à savoir blanc, jeune et avec un diplôme universitaire.
2. Le secteur devrait œuvrer davantage à une plus grande diversité d'âge et travailler à l'aspect intergénérationnel.
3. Les organisations devraient davantage viser un consensus interne ou la collaboration interne de toutes les personnes concernées afin de faire de la diversité un domaine d'action transversal, assorti de périodes d'auto-réflexion régulières sur la diversité au sein de leur organisation.

Le but est que des actions ou des points d'attention soient développés sur la base des constatations ci-dessus et qu'ils soient pris en charge par le RAB/BKO avec les différentes organisations et au niveau sectoriel. Si le consensus est suffisant auprès des membres du RAB/BKO, un nouvel accord de collaboration peut être conclu en 2017.

• **Secteur pour travail adapté - Projet Pool H**

Le secteur pour travail adapté à Bruxelles, représenté par la **Febrap**, a pris position depuis 2012 en vue de sensibiliser les employeurs du secteur au thème de la diversité. Cet engagement a mené à la signature d'une convention de collaboration entre Actiris et la Febrap en 2013. La Febrap s'engage à continuer sur la voie empruntée afin de stimuler les plans de diversité auprès de ses membres, compte tenu des caractéristiques du secteur du travail adapté.

Par ailleurs, le **projet pilote « Pool Handicap » (Pool H)** a été lancé en 2014. Par ce biais, le matching entre employeurs (réguliers) et chercheurs d'emploi avec un handicap est stimulé. En 2015, cette convention entre Actiris et la Febrap a été prolongée pour la période 2015-2016 et l'accent a été mis, pour le prolongement du projet Pool H, sur l'utilisation d'une **méthodologie de prospection** de type face to face auprès des employeurs qui manifestent un intérêt pour la mise et le maintien à l'emploi de personnes handicapées. A cette fin, la Febrap met un collaborateur équivalent temps plein à 1/5 à la disposition du Service Diversité afin de réaliser les actions prévues.

Le projet Pool H a été suivi par un Comité d'accompagnement dont font partie les principales associations de défense des personnes avec un handicap (ex. Info Sourds, la Ligue Braille...).

Le projet Pool H Bis a été évalué positivement par le comité d'accompagnement, étant donné qu'il est parvenu à mettre en place un grand nombre de contacts employeurs via :

- > 43 contacts face to face,
- > 66 stages chez des employeurs
- > 8 engagements par des employeurs.

La plus-value du projet Pool H consiste à pouvoir proposer un réseau d'organisations partenaires dans les contacts avec les employeurs afin de répondre aux questions des employeurs sur l'emploi ou le maintien à l'emploi de personnes avec un handicap.

Le comité d'accompagnement a ébauché quelques scénarios pour l'avenir du projet lors de la conclusion du projet pilote et a recommandé de maintenir le lien avec Actiris.

• Form TS

En 2015, une convention de partenariat a été conclue pour la période 2015-2016 avec Form TS, le fonds de formation de la commission paritaire 322.01, pour les entreprises du secteur des titres-services bruxellois (environ 400 en Région bruxelloise). Il est stipulé dans cette convention que Form TS accompagne, via les collaborateurs du fonds de formation, les entreprises du secteur des titres-services afin de créer davantage de diversité. Cela se fait par le biais d'une formation et d'une sensibilisation au thème de la diversité, comme une formation du personnel cadre des entreprises de titres-services bruxelloises et la production d'un guide bilingue sur la diversité reprenant des conseils pratiques pour les entreprises du secteur bruxellois des titres-services. Les collaborateurs de Form TS orientent le cas échéant les entreprises vers le Service Diversité d'Actiris en vue de l'établissement d'un plan de diversité.

En 2016, le secteur a organisé une **table ronde** au cours de laquelle les besoins des entreprises par rapport à la non-discrimination et à la diversité ont été détectés et les lignes de force pour le développement de séances d'info sur cette thématique ont été définies. Quatre **séances de formation** ont été organisées en collaboration avec Unia sur la thématique « Comment gérer les questions discriminatoires dans le secteur des titres-services ». Le contenu de la formation était basé sur la législation anti-discrimination et l'outil eDiv, développé par Unia. Enfin, Form TS a conçu un guide portant le titre de « **Discrimination et Titres-services ne font pas bon ménage** ». Ce guide permet aux entreprises de réagir adéquatement aux demandes discriminatoires des clients et du personnel. Ce guide se base aussi principalement sur l'outil eDiv qui est axé sur la spécificité du secteur des titres-services via une série d'exemples et de cas concrets.

Le but est de poursuivre cet accord de collaboration avec Form TS par le biais d'une nouvelle convention avec le Service Diversité d'Actiris. Pour le contenu, on attend le développement de l'avant-projet sur les titres-services du Gouvernement bruxellois.

• APEF

Actiris et l'APEF (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation) ont conclu en 2016 pour la première fois une convention de partenariat pour la période 2016-2017. L'APEF est une organisation paritaire qui gère une série de fonds pour l'emploi et la formation du secteur non marchand francophone et germanophone. Elle fournit des services aux fonds de l'accueil de la petite enfance, du secteur socioculturel, du secteur sportif, de l'aide familiale, du secteur de la jeunesse et des soins. Ces fonds sont axés sur l'emploi via la mesure du Maribel social, la problématique de fin de carrière et la promotion de la formation tout au long de la vie. A Bruxelles, l'APEF représente 1.500 employeurs et 19.000 travailleurs.

La convention reprend les éléments suivants :

- > La création d'instruments innovants sur le plan du **recrutement et de la sélection neutre**, compte tenu des besoins du secteur ;
- > La mise en marché d'un processus d'échange intersectoriel via une **bourse d'idées** ;
- > La **mobilisation** des fonds de formation pour soutenir de manière structurelle la politique de diversité bruxelloise.

Action 210 Analyse et évaluation de l’outil plan de diversité (secteur privé)

En 2016, Actiris et le CNDD ont lancé une « **Evaluation générale des instruments de promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale** » pour le secteur privé. Cette évaluation avait pour but de vérifier dans quelle mesure les instruments existants correspondent aux objectifs décrits dans le cadre législatif relatif à la diversité et quel était leur impact réel sur la diversité dans les entreprises privées bruxelloises. Un groupe pilote était chargé de la sélection du bureau d’étude et de l’accompagnement de la mission d’étude. L’évaluation de la politique de diversité bruxelloise a été confiée à **IDEA-Consult**.

Sur la base de l’évaluation menée, IDEA-Consult a formulé des pistes qui peuvent être utilisées pour la réforme de la politique de diversité bruxelloise, et qui font aussi le lien avec les priorités reprises dans l’accord gouvernemental sur la diversité. Début décembre 2016, cela a été confirmé dans le **plan en 10 points du Gouvernement bruxellois** dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sur le marché du travail bruxellois. Le plan en 10 points spécifie que cette évaluation servira à réformer les instruments actuels de la diversité, en accord avec les partenaires sociaux et dans le prolongement de l’engagement pris par le Gouvernement en lien avec la politique de diversité à mener.

Organiser un réseau (Axe 3 Plan opérationnel)

Action 313 moments SPOT (y compris la remise du label diversité)

Les midis de la diversité - moments spot - ont également été organisés en 2016. Ils sont destinés aux employeurs et expliquent des thèmes spécifiques liés à la diversité. L’échange de connaissances et d’informations entre employeurs reste primordial. Pour 2016, deux moments SPOT ont été prévus en plus de l’événement de la remise des labels de diversité. Finalement, un seul moment SPOT (concernant le genre) a été organisé étant donné que la thématique sur les primo-arrivants n’a pas été retenue par le CNDD.

• SPOT genre

Le 27 juin 2016, le Service Diversité a organisé un moment SPOT « **Tou.tes les mêmes** » du point de vue de la thématique du genre.

Au cours de ce moment SPOT, cinq entreprises ont témoigné sur leur « **management du genre** », à savoir la manière dont elles réalisent l’égalité entre les hommes et les femmes sur le terrain :

- > Loterie nationale : « **travailler de manière flexible compte tenu du temps et de l’espace** »
- > Accenture : « **début et fin du congé parental pour les pères et les mères** »
- > Belfius : « **mesurer est savoir** »
- > Cofely Services : « **formation professionnelle pour les femmes dans le secteur technologique** »
- > Coca Cola : « **une approche intégrée du genre dans notre mode de vie** ».

Lors de ce moment SPOT, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes a également présenté une base de données qui reprend les différentes « **bonnes pratiques** » des entreprises en lien avec le « **management du genre** ». Quelque 50 participants étaient présents.

• Remise des labels de diversité

La remise des labels de diversité de la Région bruxelloise a été organisée le 11 décembre 2016.

10 entreprises actives sur le marché du travail bruxellois complètent cette année le groupe de 59 entreprises avec un label de diversité, ce qui porte le total à **69 entreprises bruxelloises ayant un label de diversité**.

Par ailleurs, 4 entreprises ont reçu pour la 2e fois le label de diversité (après clôture d'un plan de consolidation). Il s'agit des **14 entreprises suivantes** :

1er label de diversité

- BNP Invest Partners
- CEJI
- Citeco
- Daoust
- EAT
- Femma
- Hema
- Job Yourself
- L'Ouvroir
- Tempo Team

2e label de diversité

- Atelier Groot Eiland
- Bati Groupe
- Cofinimmo
- Novela

Ces entreprises ont reçu ce label des mains de Didier Gosuin, Ministre bruxellois de l'Economie et de l'Emploi et de Caroline Mancel, Directrice générale adjointe d'Actiris. Pour la période 2016-2018, ces 14 entreprises peuvent utiliser ce label de diversité dans leur communication interne et externe.

La remise des labels de la diversité a eu lieu à The Egg à Anderlecht et a été précédée d'un **programme de fond** avec un débat sur les « (un)conscious biases » et différents ateliers avec les thèmes suivants : « monoparentalité », « personnes avec un handicap », « jeunes », « personnes expérimentées » et « origine ». Des représentants des partenaires sociaux sont aussi intervenus pour souligner, au nom du CNDD, l'importance de la diversité sur le marché du travail. Il y avait quelque 150 participants à la remise des labels.

Diversité sur le site web d'Actiris

Un volet est consacré à la diversité sur le site web d'Actiris. Le lien vers la diversité apparaît aussi bien sur la page d'accueil que dans le volet employeurs du site web. L'aspect diversité chez Actiris est subdivisé en 3 catégories :

- > Employeurs : infos pour les entreprises privées, les organismes d'intérêt public et les pouvoirs locaux sur les plans de diversité ;
- > Chercheurs d'emploi : infos sur le guichet anti-discrimination et sur les partenaires (entre autres Unia et l'Institut) en lien avec les plaintes sur la discrimination ;
- > Le CNDD : infos sur l'histoire, la mission et la composition du Conseil.

Collaboration interne chez Actiris

Au niveau interne chez Actiris, les activités du Service Diversité/CNDD ont été diffusées à plus grande échelle. Pour ce faire, un article supplémentaire sur l'offre du Service Diversité a été ajouté dans les conventions que conclut Actiris avec les entreprises. Par ce biais, les employeurs peuvent être mieux informés sur les services du Service Diversité d'Actiris.

Par ailleurs, la collaboration entre le Service Select et le Service Diversité d'Actiris a été intensifiée via différents moments de rencontre entre ces deux services et par une utilisation partagée du système CRM afin de garder à jour les données des employeurs et afin de promouvoir l'échange.