

JUSTEL - Législation consolidée				
Fin	Premier mot	Dernier mot		Préambule
		Table des matières	1 arrêté d'exécution	
		Fin		Version néerlandaise
belgiquelex . be - Banque Carrefour de la législation				
Conseil d'Etat				

Titre
<p>3 MARS 2011. - Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise</p> <p>Source : REGION DE BRUXELLES-CAPITALE Publication : 15-03-2011 numéro : 2011031123 page : 16409 IMAGE Dossier numéro : 2011-03-03/03 Entrée en vigueur : 15-03-2011</p>

Table des matières	Texte	Début
CHAPITRE 1er. - Définition		
Art. 1		
CHAPITRE 2. - Du plan d'action diversité et du membre du personnel chargé du plan d'action diversité		
Section 1re. - Le plan d'action diversité		
Art. 2		
Section 2. - Le membre du personnel chargé du plan d'action diversité		
Art. 3-4		
CHAPITRE 3. - Des commissions d'accompagnement		
Art. 5-8		
CHAPITRE 4. - Du comité de coordination régional en matière de diversité		
Art. 9-11		
CHAPITRE 5. - Du service de conciliation		
Art. 12		
CHAPITRE 6. - Dispositions abrogatoires et finales		
Art. 13-15		

Texte	Table des matières	Début
CHAPITRE 1er. - Définition		
<p>Article 1er. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ordonnance : l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise; - fonctionnaire dirigeant : le ou les fonctionnaires ou le ou les administrateurs délégués ou le ou les responsables chargés de la haute direction des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale visées à l'article 4, 13°, de l'ordonnance. 		
CHAPITRE 2. - Du plan d'action diversité et du membre du personnel chargé du plan d'action diversité		
Section 1re. - Le plan d'action diversité		

Art. 2. § 1er. Le contenu général du plan d'action diversité visé à l'article 5, par. 1er de l'ordonnance du 4 septembre 2008 comprend, à tout le moins, quatre axes principaux à propos desquels l'institution publique doit établir un diagnostic qui constitue un état des lieux en matière de diversité.

Ces quatre axes sont les suivants :

1° l'axe gestion des ressources humaines, notamment, l'information et la communication interne, le recrutement et la sélection, l'accueil et l'intégration, la formation et la sensibilisation, la carrière et l'évaluation;

2° l'axe modes généraux d'organisation du travail, notamment les conditions de travail et la rupture des relations de travail;

3° l'axe culture organisationnelle à savoir le positionnement de l'institution publique, en termes de valeurs, à l'égard de la diversité et de la lutte contre la discrimination;

4° l'axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients.

§ 2. L'institution publique établit, pour chaque axe, un diagnostic qui constitue un état des lieux en matière de diversité.

Pour établir son diagnostic, l'institution tient compte de l'ensemble des motifs de discrimination figurant à l'article 4, 7°, de la même ordonnance.

§ 3. A la suite du diagnostic établi, l'institution publique définit des objectifs généraux à atteindre en matière de promotion de la diversité, sur les axes mentionnés au § 1er.

L'institution peut également définir des objectifs destinés à faire disparaître une inégalité manifeste ayant été diagnostiquée.

Le Gouvernement peut, pour la période qu'il détermine, définir au niveau régional des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité. L'institution publique intègre ces objectifs régionaux prioritaires dans les objectifs de son plan d'action diversité.

Le comité de coordination régional en matière de diversité, visé à l'article 9 du présent arrêté, est habilité à proposer au Gouvernement des objectifs prioritaires.

§ 4. L'institution publique concrétise les objectifs fixés au travers d'actions à mener.

Trois types d'actions sont envisagés :

- les actions prioritaires, liées aux objectifs prioritaires, tels que stipulés au § 3, alinéas 3 et 4;
- les actions positives visées à l'article 12 de l'ordonnance;
- les actions complémentaires de correction ou de suppression des discriminations, de renforcement ou d'innovation en matière de diversité.

§ 5. Une fois élaboré, le plan d'action diversité est soumis pour avis aux organes de concertation et validé par les organes de décision prévus au sein de l'institution publique, au plus tard le 31 décembre de l'année qui précède sa mise en oeuvre concrète. Le plan doit être intégré à la stratégie de l'institution publique.

Le plan d'action diversité est transmis au ministre fonctionnellement compétent et au ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique. Ces derniers disposent d'un délai de deux mois pour notifier leurs remarques.

Le plan d'action est également adressé au comité de coordination régional en matière de diversité dans le délai d'un mois suivant la validation par l'institution publique.

§ 6. L'institution publique prévoit le calendrier, le budget et les instruments destinés au plan d'action diversité. Le plan d'action diversité a une durée de deux ans. Il débute le 1er janvier de l'année considérée.

§ 7. L'institution publique procède à l'évaluation du plan d'action diversité au terme de la période de deux ans prévue au § 6, alinéa 2, du présent article.

Le membre du personnel chargé du plan rédige, en collaboration avec la commission d'accompagnement visée à l'article 5 du présent arrêté, un rapport d'évaluation.

Le rapport est communiqué aux organes de décision et de concertation de l'institution publique et adressé, en copie, au ministre fonctionnellement compétent. Une copie du rapport d'évaluation est aussi envoyée au comité de coordination régional en matière de diversité dans le délai d'un mois suivant sa communication aux organes de décision et de concertation de l'institution publique.

L'évaluation constitue la base du diagnostic du nouveau plan.

Section 2. - Le membre du personnel chargé du plan d'action diversité

Art. 3. Le fonctionnaire dirigeant de chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale désigne, après un appel à candidatures, un manager de la diversité parmi les membres du personnel, chargé du plan d'action diversité. Il est désigné pour une période de six ans renouvelable.

Il peut être mis fin à tout moment à la mission du manager de la diversité par le fonctionnaire dirigeant. Le manager de la diversité peut à tout moment demander à être déchargé de sa mission.

Art. 4. Le profil de fonction du membre du personnel visé à l'article 3 du présent arrêté, est défini comme suit :

1° Membre du personnel : une personne de niveau A ou B

2° Tâches :

- la préparation, l'implémentation et le suivi du plan d'action diversité y compris sa soumission, pour approbation, auprès des organes de décision et de concertation de son institution publique;
- l'évaluation du plan d'action à la fin de la période de deux ans prévue à l'article 2, § 6, alinéa 2 du présent arrêté et la présentation du rapport d'évaluation auprès des organes de décision et de concertation de l'institution publique;
- la formulation de propositions et d'avis motivés en matière de diversité à destination de son institution publique et du ministre fonctionnellement compétent;
- la participation aux réunions du comité de coordination régional en charge de la coordination des actions diversité entre les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, et ce, en tant que représentant diversité de son institution publique;
- la représentation de son institution publique lors d'événements externes liés à la diversité et à la lutte contre la discrimination.

3° Connaissances et compétences générales liées à la fonction :

Connaissances :

- connaissance de l'organisation générale et des principes de fonctionnement de l'institution publique;
- connaissances et/ou expérience relative aux matières et réglementations liées à la diversité et à la lutte contre la discrimination;
- des connaissances générales en matière de gestion des ressources humaines sont un atout.

Compétences générales :

- capacité de conceptualisation, de planification des activités, et de gestion de projets;
- esprit de synthèse et d'analyse;
- capacité de communication, de concertation et de persuasion.

CHAPITRE 3. - Des commissions d'accompagnement

Art. 5. La commission d'accompagnement visée à l'article 5, § 2, 2°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 se compose au minimum de trois membres du personnel relevant de l'institution concernée qui ne peuvent pas appartenir au même rôle linguistique et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative.

Les institutions publiques comprenant moins que 50 membres du personnel peuvent convenir de développer une commission d'accompagnement commune.

Art. 6. Chaque institution publique désigne, après un appel à candidatures, parmi les membres du personnel :

- les membres de la commission d'accompagnement, parmi lesquels le président et leurs suppléants respectifs;
- un membre du personnel chargé d'assurer le secrétariat, ainsi que le suppléant de celui-ci.

Le manager de la diversité chargé du plan d'action diversité visé à l'article 5, § 2, 1°, de l'ordonnance ne fait pas partie de la commission d'accompagnement.

Au maximum, les deux tiers des membres de chacune des commissions d'accompagnement appartiennent au même sexe.

Les membres de la commission sont désignés pour une période de six ans renouvelable.

Le fonctionnaire dirigeant peut mettre fin à tout moment à la mission des membres du personnel de la commission d'accompagnement. Le membre du personnel peut à tout moment demander à être déchargé de sa mission.

En cas de départ d'un membre, celui-ci est remplacé pour la durée qui reste à courir.

En cas d'absence d'un membre de la commission pour une période de plus de quatre mois, celui-ci est

remplacé dans un délai de deux mois.

Art. 7. La commission d'accompagnement assiste le manager de la diversité dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi du plan.

Art. 8. La commission d'accompagnement se réunit au moins deux fois par an à l'initiative du président ou du manager de la diversité.

Le manager de la diversité assiste aux réunions de la commission d'accompagnement.

Le président établit l'ordre du jour de la réunion. Chaque membre de la commission peut demander d'inscrire un point à l'ordre du jour. Le président dirige la réunion. Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal signé par le président et le secrétaire de la commission.

CHAPITRE 4. - Du comité de coordination régional en matière de diversité

Art. 9. Il est créé un comité de coordination régional en matière de diversité.

Le comité de coordination régional en matière de diversité est composé du ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique, des managers de la diversité, d'un consultant de la diversité d'Actiris, et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Un délégué désigné par chaque ministre et secrétaire d'Etat du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, est invité.

Le comité est présidé par le délégué du ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique. Il est assisté d'un secrétaire et d'un secrétaire suppléant désignés par le ministre ou le secrétaire d'Etat précité.

Le comité a son siège au ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 10. Le Comité émet des suggestions au ministre fonctionnellement compétent et au ministre ou au secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique et fait des propositions visant à développer des mesures favorisant la politique de diversité au sein des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale

Art. 11. Le comité se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

Le président établit l'ordre du jour de la réunion. Chaque membre du comité peut demander d'inscrire un point à l'ordre du jour. Le président dirige la réunion. Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal. Celui-ci est établi par le président et signé par lui et le secrétaire du comité.

Le procès-verbal est approuvé par les membres du comité à la majorité des voix des membres présents. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Le procès-verbal est transmis au ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique.

CHAPITRE 5. - Du service de conciliation

Art. 12. Toute personne qui s'estime discriminée directement ou indirectement peut faire appel à un service de conciliation désigné par le Gouvernement, après conclusion avec ce service d'un protocole destiné à préciser les modalités de la collaboration, notamment en matière de conciliation.

CHAPITRE 6. - Dispositions abrogatoires et finales

Art. 13. Est abrogé en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, modifié par l'arrêté royal du 24 août 1994.

Art. 14. Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Art. 15. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication.

Bruxelles, le 3 mars 2011.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

J.-L. VANRAES

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau, de la Rénovation urbaine, de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide Médicale Urgente et du Logement,

Mme E. HUYTEBROECK

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée des Travaux publics et des Transports,

Mme B. GROUWELS

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,

B. CEREXHE

Préambule

[Texte](#)

[Table des matières](#)

[Début](#)

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
 Vu l'article 20 de la loi de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
 Vu l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, notamment son article 5;
 Vu l'avis du conseil d'administration de la Société du Logement de la Région bruxelloise, donné le 27 avril 2010;
 Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, donné le 27 avril 2010;
 Vu l'avis du conseil d'administration de la Société régionale du Port de Bruxelles, donné le 30 avril 2010;
 Vu l'avis du conseil d'administration du Conseil Economique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, donné le 3 mai 2010;
 Vu le protocole du comité de secteur XV n° (2009/18) en première lecture et le protocole du comité de secteur XV n° (2010/03) en deuxième lecture;
 Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 27 septembre 2010 en application de l'article 84, § 1er, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;
 Considérant que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les partenaires sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale se sont engagés, dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010 à examiner s'il était souhaitable d'introduire des plans de diversité auprès des employeurs;
 Sur proposition du Ministre de la Fonction publique;
 Après délibération,
 Arrête :

Début	Premier mot	Dernier mot		Préambule	
		Table des matières	1 arrêté d'exécution		
					Version néerlandaise

