Réf. Farde e-Assemblées : 2714510

N° OJ : **17**

Rapport - Conseil du 18/05/2026

Objet : Satisfaction et diversité.- Plan de Diversité et Inclusion 2026-2028.

Portant exécution du décret et de l'ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 avril 2024, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, ainsi que de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 novembre 2024, portant exécution des articles 146 à 151 dudit Code, la Ville de Bruxelles est tenue d'élaborer un plan diversité pour son personnel.

Le présent Plan Diversité & Inclusion couvre la période 2026–2028, conformément à la durée prévue par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.
Il s'agit du sixième plan diversité pour la Ville de Bruxelles, s'inscrivant dans une démarche de continuité des politiques menées en matière d'égalité, de non-discrimination et de promotion de la diversité.

Contenu du plan
L'article 4 stipule qu'un plan diversité comprend deux sections :
• un scan quantitatif et qualitatif de la diversité au sein de l'administration locale concernée (annexe au plan);
• un plan d'action contenant les mesures et actions mesurables qui seront mises en œuvre par l'administration locale afin de promouvoir la diversité et de lutter contre la discrimination en son sein.
L'article 5 précise qu'au niveau quantitatif, le scan diversité repose sur une analyse statistique de la présence des six publics-cibles suivants au sein du personnel de l'administration locale :
1° les hommes et les femmes ;
2° les travailleurs en situation de handicap ;
3° les travailleurs jeunes ;
4° les travailleurs expérimentés ;
5° les travailleurs de nationalité étrangère ;
6° les travailleurs sans CESS.

Il précise également qu'au niveau qualitatif, le scan diversité s'articule autour de quatre axes :
1° l'axe « sélection et recrutement » ;
2° l'axe « gestion du personnel » ;
3° l'axe « sensibilisation et communication interne » ;
4° l'axe « positionnement externe ».

L'article 6 stipule enfin que, sur base des scans qualitatif et quantitatif, l'administration définit un plan d'action qui, à partir d'objectifs généraux, précise les mesures et actions mesurables constituant le fondement du plan diversité;

Procédure de validation et entrée en vigueur
Le plan diversité est validé par le Collège des Bourgmestre et Échevins et a été soumis pour avis aux organes de concertations le 09/02/2026;
La subvention prévue par Bruxelles Pouvoirs locaux est affectée au financement des missions du manager diversité. Le montant de cette subvention est déterminé sur base du nombre d'habitants de la commune.
Le plan entre officiellement en vigueur dès qu'il est approuvé par le ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des Pouvoirs locaux et est valable pour une durée de trois ans.

Annexes :