



BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

APPEL À PROJETS 2022

**Lutte contre les discriminations à l'embauche
et Promotion de la diversité sur le marché de l'emploi**

CAHIER I : REGLEMENT ET CLAUSES TECHNIQUES



BRUXELLES ÉCONOMIE ET EMPLOI
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Un budget total de 1.150.000 euros comme soutien direct

Pour qui ? Toutes les organisations privées et les pouvoirs locaux qui développent des projets de lutte contre les discriminations à l'embauche et promeuvent la diversité sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. L'entité doit posséder une personnalité juridique à la date de clôture de l'appel à projets (le vendredi 1 juillet 2022) ainsi qu'un numéro d'entreprise, à moins d'en être dispensée par la loi.

Pour quoi ? Des actions concrètes et innovantes visant à lutter contre les discriminations intersectionnelles à l'embauche et à soutenir la diversité dans les organisations privées et les pouvoirs locaux actifs en Région de Bruxelles-Capitale

Pour recevoir? Un soutien financier spécifique de la Région de minimum **5.000 euros**.

S'agissant d'un concours, la sélection se fera par un jury et sur la base des projets qui répondent le mieux aux critères et ce, jusqu'à épuisement du budget disponible. **Les critères de sélection incluent :**

- 1) L'adéquation aux objectifs de la politique régionale en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche et de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi.
- 2) L'adéquation aux objectifs spécifiques de l'appel à projets à savoir une approche intersectionnelle dans la lutte contre les discriminations croisées à l'embauche et dans la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi . Une intégration du critère de l'origine nationale ou ethnique*, dans la mise en œuvre du projet, est obligatoire
- 3) La crédibilité technico-budgétaire du projet (dont la présence d'indicateurs de performance qualitatifs et quantitatifs).
- 4) Le caractère innovant du projet par rapport aux actions déjà mises en place en Région de Bruxelles-Capitale.
- 5) Le potentiel d'impact sur la mise à l'emploi des publics-cibles en Région de Bruxelles-Capitale.

* *Prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive) et origine nationale ou ethnique* **Unia**
Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2008090431&table_name=loi et loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination https://www.unia.be/files/Documenten/Documenten/Wetgeving/10_mai_2007.pdf

Les projets doivent être déposés au plus tard pour le

15/08/2022 à 23h59

Pour toute information, contactez : emploi@sprb.brussels

1. Introduction

Contexte

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Ministre de l'Emploi ont développé une stratégie globale en ce qui concerne la lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité en matière d'emploi. Celle-ci se traduit par :

- la Déclaration de Politique générale 2019-2024 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Parmi les objectifs spécifiques y sont repris : l'accès à un emploi stable et durable pour tous, la mise en place d'une politique d'emploi inclusive visant le renforcement de la lutte contre les discriminations à l'embauche, l'égalité des chances comme outil transversal de lutte contre les discriminations, ainsi que la mise en place d'une approche transversale pour garantir les droits des femmes ;
- la Stratégie 2030 pour Bruxelles. L'axe 2 consacre l'objectif à "Garantir un emploi stable et durable pour tous" (cfr. www.go4.brussels) ;
- la mise en œuvre de [l'ordonnance du 4 septembre 2008](#) relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et à celle du [16 novembre 2017](#) visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ;
- la mise en œuvre [de l'ordonnance du 8 décembre 2016](#) portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale
- le suivi des recommandations des organes internationaux sur les droits humains, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ;
- [les constats des derniers monitorings socio-économique disponibles](#) (2015 et 2017) et du monitoring selon l'origine nationale de view.brussels, qui pointent des différences notables, en Région de Bruxelles-Capitale, en termes d'accès à l'emploi, de position dans l'emploi et de chômage selon l'origine des individus. La question se pose avec d'autant plus d'importance en Région de Bruxelles-Capitale que 72% de sa population est d'origine étrangère (contre 19% en Flandre et 32% en Wallonie). A côté de ces discriminations sur base de l'origine, l'âge, le handicap ou encore le genre peuvent être des facteurs discriminants dans la recherche d'un emploi. La discrimination, consciente ou inconsciente, joue en défaveur du candidat d'origine étrangère, à l'embauche et tout au long de sa carrière.

Objectif

Encourager les initiatives développées par des organisations privées et les pouvoirs locaux en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche et en matière de promotion de la diversité afin de tendre le plus possible vers une représentation proportionnelle de toutes les composantes de la diversité régionale dans le marché de l'emploi bruxellois.

Budget

Le Ministre de l'Emploi, Bernard Clerfayt, consacre en 2022 une enveloppe de **1.150.000 euros** pour le présent Appel à Projets.

2. Projets recherchés

Les projets devront se concentrer, d'une part sur la promotion de la diversité et d'autre part, sur la lutte contre les motifs de discriminations tels que définis dans [l'ordonnance du 4 septembre 2008](#) relative à la lutte contre la discrimination à l'embauche et à l'égalité de traitement en matière d'emploi à savoir : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale .

Par ailleurs, il sera également tenu compte des publics cibles mentionnés dans [l'arrêté du 7 mai 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité et au label de diversité à](#) savoir : les travailleurs d'origine et/ou de nationalité étrangère, les travailleurs handicapés, les jeunes travailleurs, les travailleurs expérimentés, les travailleurs infra scolarisés, les personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail ou dans des fonctions spécifiques .

⇒ Les types de projets suivants sont visés :

- Projets de sensibilisation et/ou d'information en lien avec la problématique de la discrimination à l'embauche ou toute action concrète et innovante permettant de lutter contre les discriminations croisées à l'embauche : il peut s'agir de nouvelles actions visant à soutenir et à faciliter l'entrée des publics-cibles sur le marché de l'emploi bruxellois. Il peut s'agir, par exemple, de développer des nouvelles méthodes innovantes d'accompagnement, de mettre en place des actions de réseautage, etc.
- Projets innovants en matière de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination : il peut, par exemple, s'agir de programmes de mise à l'emploi de personnes peu qualifiées ou issues de l'immigration ou de mettre en place de nouvelles actions de soutien à l'auto-crédation d'emploi de la diversité.
- Projets de promotion de la diversité: il peut s'agir d'encourager, de soutenir et de gérer la diversité au sein d'organisations privées ou de pouvoirs locaux bruxellois. Il peut s'agir, par exemple, de développer de nouvelles méthodes de recrutement, d'informer/former/sensibiliser à la lutte contre les préjugés et stéréotypes, de tester des modèles innovants de gestion de la diversité, etc.



Sont exclus de l'appel à projets

- × Les projets liés aux outils régionaux de la diversité qui sont éligibles chez Actiris ne sont pas destinés à être analysés dans cet appel à projets. <http://www.actiris.be/diversite/tabid/899/language/fr-BE/Plan.aspx>
- × Les **projets de recherche purs** sont éligibles aux subsides Innoviris, porte d'entrée prioritaire. Ne seront concernés que les projets de développement qui ne sont pas éligibles aux aides Innoviris (qui sont plus intéressantes pour les bénéficiaires en budget et en durée, et pour lesquels la Région a des budgets conséquents). Il en est de même pour les projets de recherche liés à la lutte contre le racisme : ceux-ci sont prioritairement soutenus par la Secrétaire d'état à la recherche scientifique, et le budget de cet appel à projet n'est pas prioritairement dirigé vers ce type de projets. <https://innoviris.brussels/fr>
- × Les projets de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité **hors sphère professionnelle**.

Intersectionnalité

Définition: lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination.

L'approche « intersectionnelle » donc analyse la façon dont plusieurs motifs de discrimination peuvent être à l'œuvre simultanément et produire des situations spécifiques de discrimination.

Le terme est apparu dans les années 1980 aux États-Unis, grâce au mouvement du *Black feminism*, qui a mis l'accent sur la difficulté pour les femmes noires de se faire comprendre tant par les féministes blanches que par les antiracistes noirs (masculins). Leur positionnement à l'intersection de plusieurs axes de domination dans les rapports sociaux n'était pas pris en compte par la vision unidimensionnelle de ces rapports de force.

Références

Etude commanditée par Actiris sur l'intersectionnalité : Center for Intersectional Justice // Actiris/MFM n°2018-1

Intersectionnalité : De la théorie à la pratique - Bénédicte Janssen (st.) – Cepag – novembre 2017

L'intersectionnalité et la discrimination multiple (coe.int) – COE Int - 2022

Critères de discrimination

L'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi du [4 septembre 2008](#) énonce en son article 4 les critères (motifs) de discrimination suivants :

« discrimination directe » : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable

« discrimination indirecte » : toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, de la langue, de la nationalité, d'une prétendue race, d'une couleur de peau, d'une ascendance ou d'une origine nationale, ethnique ou sociale, du sexe ou d'un certain état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, d'un changement de sexe, d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une maternité, par rapport à d'autres personnes

3. Qui peut déposer un projet ?

L'appel à projets est ouvert à toute organisation privée ou pouvoir local qui :



- possède un **numéro d'entreprise** à la date du dépôt du dossier de candidature et au plus tard le **XX/XX/2022** à 23h59, à moins d'en être dispensé par la loi, exception faite pour les pouvoirs locaux ;
- est doté d'une **personnalité juridique à la date de clôture de l'appel à projet (XX/XX/2022** à 23h59), **à moins d'en être dispensé par la loi** ;
- est actif au sein de la Région de **Bruxelles Capitale** (y avoir soit un siège social, soit un siège d'exploitation)

Les **partenariats** sont **encouragés** afin d'éviter les redondances et les doublons. Le projet est alors porté par plusieurs porteurs de projet partenaires avec un porteur de projet qui assure le **rôle de coordinateur**, à savoir :



- faire le suivi administratif pour l'ensemble des partenaires
- introduire le formulaire et les différents rapports de suivi.
- assurer le suivi financier du projet

Les lauréats de l'appel à projets 2021 peuvent introduire une demande via le formulaire de demande – Lauréat 2021 pour une prolongation du développement de leur projets projet moyennant une motivation documentée démontrant:

1. L'efficacité du projet au regard des objectifs fixés dans le cadre du projet 2021 et de l'atteinte de ces objectifs ;
2. La pertinence d'un soutien financier pour la nouvelle année et le niveau de celui-ci ;
3. L'analyse du le rapport d'activité et du rapport financier intermédiaire joint à la demande.

Le premier critère compte pour dix points. Le deuxième et troisième critère comptent pour cinq points chacun. Les projets lauréats qui se représentent pour une nouvelle année seront cotés sur 20 points. Seuls les projets ayant obtenu au moins 3,5/5 ou 7/10 par critère de sélection seront éligibles au financement.

Les lauréats de 2021 devront mettre l'accent sur l'objectif de pérennisation du projet et démontrer des résultats probants en terme de lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité en emploi pour justifier la poursuite du projet.

Le jury devra motiver sa décision de poursuite ou non du soutien du projet au regard de ces différents éléments.

Les projets peuvent se présenter pour une durée totale de maximum 3 ans, par lequel la subvention est progressivement réduite chaque année.

400.000 euros maximum seront réservés à la poursuite de projets lauréats 2021, sauf, dans le cas éventuel, de l'absence de nouveaux projets 2022 de qualité.

4. Critères d'éligibilité et sélection des projets

Les projets doivent répondre aux deux conditions d'éligibilité suivantes :

- ✓ Être réalisés en Région de Bruxelles-Capitale
- ✓ Être introduits dans les délais, dans les formes requises (formulaire, annexes, etc.) et respecter les conditions de l'appel à projets

Les projets qui ne peuvent pas participer l'appel à projets: :

- ✓ Les administrations et les organismes publics ou parapublics, les entreprises et les asbl non autonomes des pouvoirs publics (dont plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance sont désignés par les services du Gouvernement ou des organismes administratifs autonomes), à l'exception des pouvoirs locaux ;
- ✓ Les activités déjà financées totalement par la Région ou par d'autres fonds publics ou privés (voir cahier II)
- ✓ Les projets inférieurs à 5.000 euros

CINQ CRITERES DE SELECTION

1. Adéquation aux objectifs de la politique régionale

La nature du projet, ses modalités et les résultats qu'il produit doivent correspondre **aux objectifs de la politique régionale en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi**.

2. Adéquation aux objectifs spécifiques de l'appel à projets

Le projet tiendra compte dans la mesure du possible des objectifs spécifiques de cet appel à projets à savoir qu'il développera une approche intersectionnelle dans la lutte contre les discriminations croisées à l'embauche et/ou dans la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi. **Dans une approche intersectionnelle, la prise en compte spécifique ou transversale du critère de l'origine est obligatoire.**

3. Crédibilité technico-économique

Le projet démontrera de manière convaincante que sa réalisation est possible aussi bien d'un point de vue technique que budgétaire. Pour cela, le porteur présentera les éléments clés pour démontrer que son budget est crédible (évolution des revenus et dépenses,) etc. Le degré de co-financement pour le projet envisagé par le(s) porteur(s) de celui-ci, sera aussi intégré dans l'évaluation de ce critère. Les projets investissant des ressources propres de manière significative seront évalués positivement. **La présence d'objectifs tant qualitatifs que quantitatifs et durable et d'indicateurs, le tout clairement mesurables et évaluables, est requise.** Il s'agit également d'intégrer les caractéristiques de gouvernance telles que développées ci-dessus.

4. Caractère innovant du projet

L'appel à projets soutiendra tant des projets pilotes que la mise à l'échelle et la mutualisation d'éventuelles initiatives pilotes ayant fait leurs preuves et ayant le potentiel d'être mieux déployées sur le territoire régional. Il est nécessaire que le projet ne soit pas une simple copie ou une activité analogue à une activité existante et que le projet soit cohérent avec au moins l'une des thématiques de l'appel à projets. **Le projet doit, soit démontrer son caractère innovant soit porter sur des activités inexistantes en Région bruxelloise, soit améliorer des activités existantes.**

5. Potentiel d'impact sur la mise à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Le projet expliquera en quoi sa mise en œuvre permettrait de **soutenir et favoriser la mise à l'emploi des publics visés** en Région de Bruxelles-Capitale.

Les critères 1 – 3 – 5 sont cotés sur **cinq points**. Les critères 2 et 4 sont cotés sur **dix points**. Le projet est donc évalué sur un total de **35 points**.

Seuls les projets ayant obtenu au moins **3,5/5** ou **7/10** par critère de sélection seront éligibles au financement.

Éléments complémentaires

L'attention des porteurs des projets est attirée sur les éléments suivants :

- la Déclaration de Politique générale 2019-2024 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Parmi les objectifs spécifiques y sont repris : l'accès à un emploi stable et durable pour tous, la mise en place d'une politique d'emploi inclusive visant le renforcement de la lutte contre les discriminations à l'embauche, l'égalité des chances comme outil transversal de lutte contre les discriminations, ainsi que la mise en place d'une approche transversale pour garantir les droits des femmes ;
- la Stratégie 2030 pour Bruxelles. L'axe 2 consacre l'objectif à "Garantir un emploi stable et durable pour tous" (cfr. www.go4.brussels) ;
- la mise en œuvre de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et à celle du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ;
- la mise en œuvre de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale
- Le suivi des recommandations des organes internationaux sur les droits humains, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Jury

Un jury évaluera les projets et remettra au Ministre de l'Emploi une sélection de projets classés par ordre décroissant.

Le jury est composé de 7 membres :

- d'un.e représentant.e de deux administrations du Service Public Régional de Bruxelles : Bruxelles Economie Emploi et Equal.brussels
- d'un.e représentant.e d'Actiris,
- de deux représentants de la société civile ;
- d'un.e représentant.e du Cabinet du Ministre de l'emploi (en tant qu'observateur)
- d'un.e représentant.e du Cabinet de la Secrétaire d'Etat pour l'égalité des chances (en tant qu'observateur)

S'agissant d'un concours, la sélection se fera sur la base des projets qui répondent le mieux aux critères et ce, jusqu'à épuisement du budget disponible. Les porteurs sont invités à présenter des dossiers complets et dûment argumentés.

Confidentialité

Tous les projets reçus, analysés, rejetés ou acceptés seront traités en toute confidentialité au niveau de leur contenu et ne pourront faire l'objet d'une divulgation d'information qui pourrait nuire à l'initiative du porteur de projet. Les informations reçues ne pourront servir qu'à l'analyse du projet. Un résumé sur les projets retenus sera toutefois communiqué à l'issue de l'appel à projets. Le gouvernement sera informé des projets retenus et pourra également être informé des projets non-retenus.

5. Soutien financier



1.150.000 euros

pour l'ensemble de l'appel à projets 2022 « Discrimination à l'embauche et promotion de la diversité sur le marché de l'emploi »

5.000 euros

de soutien financier minimum

- La durée initiale du projet ne peut excéder **12 mois maximum**.
- **Des comités d'accompagnement** seront organisés régulièrement pour chaque projet (au début, après 4 mois et après 9 mois).

Afin de faire naître un réseau bruxellois de la lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité ainsi que de faire connaître les projets soutenus par la Région et leurs résultats dans le cadre de cet appel à projets, les porteurs des projets sélectionnés s'engagent à participer à un colloque qui sera organisé courant 2023 (sous réserve de la situation sanitaire).

6. Comment participer ?



Consultez aussi
le cahier II – Clauses administratives et obligations disponible sur le [site de Bruxelles Economie Emploi](#)



Téléchargez et complétez
le formulaire et ses annexes disponibles sur le [site de Bruxelles Economie Emploi \(remettre le lien non ?\)](#)



Envoyer votre dossier

Par e-mail à l'adresse : emploi@sprb.brussels

Le dossier de candidature doit être introduit dans les formes requises c'est-à-dire à l'aide du formulaire ad hoc et de ses annexes. Joignez également toutes les autres annexes utiles.

Dans le cas où, il ne vous est techniquement pas possible d'introduire votre dossier numériquement, veuillez prendre contact par téléphone au 0490.52.43.86.

Date limite d'introduction des dossiers de candidature : 15/08/2022 à 23h59

Planning théorique

Lancement de l'appel à projets : **27/06/2022**

Date limite d'introduction du formulaire de demande

et de ses annexes : **15/08/2022 à 23h59**

Jury : en cours de **septembre 2022**

Décision du Gouvernement : **en cours d'octobre 2022**

Signature de la convention et introduction de la déclaration de créance pour la liquidation de la première tranche : **octobre/novembre 2022**

7. Plus d'informations ?

Contactez-nous

emploi@sprb.brussels