



ORDONNANTIE

ORDONNANCE

VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE TOT WIJZIGING VAN DE KADERORDONNANTIE VAN 25 APRIL 2019 MET HET OOG OP EEN BELEID VOOR DE BEVORDERING VAN DIVERSITEIT EN DE BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE BIJ DE BRUSSELSE PLAATSELIJKE AMBTENARIJ		AVANT-PROJET D'ORDONNANCE MODIFIANT L'ORDONNANCE-CADRE DU 25 AVRIL 2019 VISANT A ASSURER UNE POLITIQUE DE DIVERSITE ET DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE BRUXELLOISE
De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,		Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
Op de voordracht van de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen,		Sur la proposition du Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs Locaux,
Na beraadslaging,		Après délibération,
BESLUIT :		ARRETE :
De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, wordt ermee belast, in naam van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie in te dienen, waarvan de tekst hierna volgt :		Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs Locaux, est chargé, au nom du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :
Artikel 1. Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.		Article 1^{er}. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.
Art. 2. Artikel 4, 5° van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij wordt vervangen als volgt: “5° openbaar diversiteitsplan: geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging en de inclusie van alle bevolkingsgroepen en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de plaatselijke besturen”.		Art. 2. L'article 4, 5°, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, est remplacé comme il suit : « 5° plan diversité public : dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population, leur inclusion, et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les administrations locales ».
Art. 3. § 1. In paragraaf 1 van artikel 6 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij worden de woorden “actieplan diversiteit” vervangen door de woorden “openbaar diversiteitsplan”.		Art. 3. § 1^{er}. Au paragraphe 1 ^{er} de l'article 6 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, les mots « plan d'action diversité » sont remplacés par les mots « plan diversité public ».

<p>§ 2. Paragraaf 2 van artikel 6 van dezelfde ordonnantie wordt als volgt vervangen: “§ 2. Met het oog op het opstellen, uitvoeren en evalueren van de openbare diversiteitsplannen moet elke gemeente: 1° een personeelslid aanwijzen als diversiteitsmanager, dat ermee belast is in samenwerking met de in 2° bedoelde begeleidingscommissie inzake diversiteit de openbare diversiteitsplannen van de gemeente en van de plaatselijke besturen die ervan afhangen op te stellen, uit te voeren en op te volgen; 2° een begeleidingscommissie inzake diversiteit oprichten, die een collegiale instelling is en waarin de diversiteitsmanager zetelt.”</p>	<p>§ 2. Le paragraphe 2 de l'article 6 de la même ordonnance, est remplacé comme il suit : « § 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité publics, chaque commune est tenue de : 1° désigner comme « manager de la diversité » un membre du personnel chargé, en collaboration avec la commission d'accompagnement diversité visée au 2°, de la rédaction, de la mise en œuvre, et du suivi des plans diversité publics de la commune et des administrations locales qui dépendent d'elle ; 2° créer une commission d'accompagnement diversité, organe collégial où siège le manager de la diversité. »</p>
<p>Art. 4. Paragrafen 3 en 4 van artikel 6 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij worden vervangen als volgt:</p> <p>“§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de Minister aan de gemeenten een subsidie toe om de opdrachten van hun diversiteitsmanager te financieren. Deze subsidie wordt toegekend aan gemeenten die over een geldig en lopend openbaar diversiteitsplan beschikken of die binnen het jaar na de inwerkingtreding van deze ordonnantie betrokken zijn bij een procedure om een dergelijk plan op te stellen.</p> <p>§ 4. Binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie bepaalt de regering de subsidiebedragen overeenkomstig een verdeelsleutel die gebaseerd is op het aantal inwoners van de gemeenten.”</p>	<p>Art. 4. Les paragraphes 3 et 4 de l'article 6 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, sont remplacés comme il suit :</p> <p>« § 3. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Ministre attribue un subside aux communes afin de financer les missions de leur manager diversité. Ce subside est attribué aux communes qui disposent d'un plan diversité public en cours de validité ou qui sont inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public moins d'un an après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.</p> <p>§ 4. Les montants des subsides sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, selon une clé de répartition fondée sur le nombre d'habitants des communes. »</p>
<p>Art. 5. In artikel 7 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij worden de woorden “van de plaatselijke besturen” geschrapt.</p>	<p>Art. 5. A l'article 7 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, les mots « des administrations locales » sont supprimés.</p>
<p>Art. 6. § 1. Paragraaf 1 van artikel 10 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij wordt vervangen als volgt: “§ 1. De openbare diversiteitsplannen van de gemeenten maken om het andere jaar het voorwerp uit van een evaluatie.”</p> <p>§ 2. In artikel 10, § 2 van dezelfde ordonnantie worden de woorden “het systeem van de diversiteitsplannen,” vervangen door de woorden</p>	<p>Art. 6. § 1^{er}. A l'article 10, § 1^{er}, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, les termes « Le dispositif des plans de diversité fait » sont remplacés par « Les plans diversité publics des communes font ». Par ailleurs, les mots « tous les deux ans » sont ajoutés après « d'une évaluation ».</p> <p>§ 2. A l'article 10, § 2, de la même ordonnance, les mots « du dispositif des plans de diversité » sont remplacés par « des plans diversité publics des communes ».</p>

<p>“de openbare diversiteitsplannen van de gemeenten”.</p> <p>§ 3. In artikel 10, § 3 van dezelfde ordonnantie worden de woorden “het systeem van de diversiteitsplannen” vervangen door de woorden “de openbare diversiteitsplannen van de gemeenten”.</p> <p>§ 4. Artikel 10 van dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:</p> <p>“§ 4. In geval van een ongunstige evaluatie van de uitvoering van haar openbaar diversiteitsplan komt de betrokken gemeente het daaropvolgende jaar niet meer in aanmerking voor de subsidie als bedoeld in artikel 6, § 3. Om het jaar dat volgt op het jaar van uitsluiting opnieuw ervoor in aanmerking te komen, moet de gemeente bij het evaluatiecomité een actieplan indienen om de door dit comité in zijn ongunstige evaluatie vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Zodra het actieplan is gevalideerd door het evaluatiecomité mag de betrokken gemeente opnieuw een subsidieaanvraag indienen bij de Minister.”</p>		<p>§ 3. A l’article 10, § 3, de la même ordonnance, les mots « du dispositif des plans de diversité » sont remplacés par « des plans diversité publics des communes ».</p> <p>§ 4. A l’article 10 de la même ordonnance, un paragraphe 4 est ajouté, libellé comme il suit :</p> <p>« § 4. En cas d’évaluation négative quant à la mise en œuvre de son plan diversité public, la commune concernée n’est plus éligible au subside visé à l’article 6, § 3, l’année suivante. Pour redevenir éligible l’année qui suit l’année d’inéligibilité, la commune doit soumettre au comité d’évaluation un plan d’action de nature à pallier les insuffisances constatées par le même comité d’évaluation dans son évaluation négative. Une fois le plan d’action validé par le comité d’évaluation, la commune concernée peut à nouveau soumettre une demande de subside au Ministre. »</p>
Art. 7. Artikel 8 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij wordt opgeheven.		Art. 7. L’article 8 de l’ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise est abrogé.
Art. 8. Deze ordonnantie treedt in werking op hetzelfde ogenblik als de aanname van het in artikel 11 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij bedoelde besluit van de regering.		Art. 8. La présente ordonnance entre en vigueur en même temps que l’adoption de l’arrêté du Gouvernement visé à l’article 11 de l’ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.
Brussel,		Bruxelles, le
Voor de Regering:		Pour le Gouvernement :
De Minister-President,		Le Ministre-Président,
Rudi VERVOORT		
De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen,		Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs Locaux,
		

Bernard CLERFAYT



**VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE
TOT WIJZIGING VAN DE
KADERORDONNANTIE VAN 25 APRIL
2019 MET HET OOG OP EEN BELEID
VOOR DE BEVORDERING VAN DE
DIVERSITEIT EN DE BESTRIJDING
VAN DE DISCRIMINATIE BIJ DE
BRUSSELSE PLAATSELIJKE
AMBTENARIJ**

Memorie van toelichting

Dit ontwerp van ordonnantie beoogt de verwezenlijking van de doelstelling ter bevordering van de diversiteit bij de Brusselse plaatselijke besturen te versterken, als bedoeld in hoofdstuk IV van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij.

Van meet af aan was deze in 2019 door het Parlement gestemde ordonnantie ook bedoeld om verbeteringen aan te brengen aan de zogenoemde ordonnantie “Madrane” van 4 september 2008. De ordonnantie heeft het aldus onder andere mogelijk gemaakt om formeel een onderdeel antidiscriminatie op te nemen op basis van de verboden discriminatiegronden en dit onderdeel toe te passen op alle arbeidsrelaties bij de plaatselijke besturen, ongeacht of de persoon arbeidsprestaties levert als ambtenaar met een administratief statuut of in de rechtspositie van contractueel personeelslid.

De jaarlijks door Actiris opgestelde diversiteitsrapporten, alsook een door Brussel Plaatselijke Besturen afgenomen enquête bij de HR-diensten van de gemeenten over de subsidies die ze kregen krachtens de kaderordonnantie van 25 april 2019, en die ze al dan niet gebruikten ter financiering van een diversiteitsplan, hebben aangetoond dat de huidige subsidievoorwaarden het niet mogelijk maken om de gewenste effecten teweeg te brengen in termen van diversiteit bij de plaatselijke besturen.

De ordonnantie maakt de toekenning van de subsidie in hoofdstuk IV afhankelijk van de aanwerving - met een arbeidsovereenkomst - van minstens 10% werkzoekenden uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die minstens gelijk is aan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**AVANT-PROJET D'ORDONNANCE
MODIFIANT L'ORDONNANCE-CADRE
DU 25 AVRIL 2019 VISANT À ASSURER
UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET DE
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION
DANS LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE
BRUXELLOISE**

Exposé des motifs

Le présent projet d'ordonnance vise à renforcer la poursuite de l'objectif de promotion de la diversité dans les administrations locales bruxelloises tel que prévu au chapitre IV de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.

Depuis son adoption au Parlement en 2019, ladite ordonnance visait déjà à améliorer l'ordonnance « Madrane » du 4 septembre 2008. Ainsi, elle a entre autres permis d'intégrer formellement un volet anti-discrimination en fonction de critères protégés et de l'appliquer à toutes les relations de travail dans la fonction publique locale, indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant le travail.

Les « rapports diversité » élaborés chaque année par Actiris ainsi qu'une enquête lancée par Bruxelles pouvoirs locaux auprès des services RH des communes au sujet des subventions perçues en vertu de l'ordonnance du 25 avril 2019 et de l'investissement (ou pas) de ces fonds dans un plan de diversité par les communes ont démontré que les conditions actuelles de l'octroi du subside ne permettent pas de produire les effets escomptés en termes de diversité au sein des administrations locales.

Dans son chapitre IV, l'ordonnance conditionne l'octroi de la subvention à l'engagement sous contrat de minimum 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale.



Hoe lovenswaardig de doelstellingen ervan ook waren - de werkloosheid bestrijden onder de inwoners van verpauperde wijken en het voor de besturen mogelijk maken een volwaardige afspiegeling te zijn van de diversiteit van de bevolking voor wie hun dienstverlening bedoeld is -, de woonplaats is op zich geen verboden rechtstreekse discriminatiegrond als bedoeld in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Gewoon het feit dat men werkzoekend is en in een wijk woont waar de werkloosheidsgraad hoger ligt dan het gewestelijke gemiddelde is geen indicator voor de sociale situatie van een persoon. In dit geval wordt de diversiteit niet bevorderd.

De aanwerving van werkzoekenden uit deze wijken aanmoedigen is een positieve actie. Nochtans moeten positieve acties volgens de voormelde wet van 2007 van tijdelijke aard zijn en bedoeld om een ongelijkheid stop te zetten, en moeten ze verdwijnen zodra de beoogde doelstelling is bereikt. Dit lijkt niet voorzien te zijn in de ordonnantie, aangezien er altijd wijken zullen zijn met een werkloosheidspercentage dat hoger ligt dan het gewestelijke gemiddelde. Een positieve actie zal dus per definitie altijd uitdoven, terwijl het net de bedoeling van een ordonnantie moet zijn langdurig te gelden, wars van efemere maatregelen.

Bovendien bracht de enquête die werd afgenomen bij de HR-diensten van de gemeentebesturen aan het licht dat ook de gemeenten hebben vastgesteld dat het criterium inzake geografische herkomst de diversiteit niet weerspiegelt en daarom te beperkend is. Want hoe zit het met gender, handicap, leeftijd of diploma?

Vervolgens blijkt uit dezelfde enquête de frustratie van een aantal gemeenten, die onmogelijk het quotum van personen uit achterbuurten kunnen halen. Aangezien de subsidie wordt toegekend aan de gemeenten in functie van het aantal aanwervingen van personen uit bepaalde wijken, is het voor een gemeente met een aanzienlijk aantal aanwervingen in de loop van een jaar, immers gemakkelijker om de subsidie aan te vragen. Globaal genomen zijn het bijgevolg dezelfde gemeenten die elk jaar het grootste deel van de subsidie genieten, namelijk de gemeenten met een grote omvang die het zich kunnen veroorloven om meer personen in dienst te nemen.

Même si l'on peut y reconnaître l'objectif parfaitement louable de lutte contre le chômage des personnes issues de quartiers « défavorisés » et l'objectif de permettre aux administrations d'être le reflet de la population à laquelle elles offrent leur services et ce, dans sa diversité la plus complète, force est de constater que l'adresse n'est pas en tant que telle un critère de discrimination protégé directement par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Le simple fait d'être demandeur d'emploi et résidant dans un quartier dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale n'est pas un indicateur de la situation sociale d'une personne. La promotion de la diversité n'est pas accomplie dans ce cas.

Favoriser l'engagement des demandeurs d'emploi issus desdits quartiers consiste en une action positive. Or, la loi de 2007 susmentionnée définit les actions positives comme temporaires, destinées à mettre fin à une inégalité et donc à s'éteindre une fois l'inégalité résorbée. Ce qui ne semble pas prévu par l'ordonnance puisqu'il y existera toujours des quartiers dont le taux de chômage sera supérieur à la moyenne régionale. Cette action positive pourra toujours s'étendre dans le temps alors que temporalité n'a pas lieu d'être dans un texte d'ordonnance qui se veut pérenne.

De plus, l'enquête lancée auprès des services RH des administrations communales révèle que les communes elles-mêmes partagent ce constat selon lequel le critère de l'origine géographique ne reflète pas la diversité et est donc trop restrictif. Qu'en est-il alors du genre, du handicap, de l'âge ou du diplôme ?

Ensuite, la même enquête expose le sentiment de frustration de certaines communes qui sont dans l'incapacité d'atteindre le quota de personnes issues de quartiers défavorisés. En effet, dans la mesure où le subsidie est attribué aux communes en fonction du nombre d'engagement de personnes issues de certains quartiers, il est plus aisé d'être candidat au subsidie pour une commune ayant un volume d'engagement important au cours d'une année. Ce sont donc globalement les mêmes communes qui bénéficient chaque année de la part la plus importante du subsidie, à savoir les communes de grande taille qui peuvent se permettre d'engager plus de personnes.

De plus, la distance entre les quartiers défavorisés et certaines communes (principalement du sud de



Bovendien vormt de afstand tussen armere wijken en een aantal - veelal zuidelijke - gemeenten van het gewest een kloof voor de aanwerving van laaggeschoolde personen. We mogen dus zelfs stellen dat deze ordonnantie, die bedoeld is om diversiteit onder het gemeentelijke personeel te bevorderen, in werkelijkheid eigenlijk de oorzaak is van discriminatie tussen de gemeenten.

Tot slot kan uit de enquête ook worden afgeleid dat een meerderheid van de bevraagde gemeenten geen acties voert om specifiek mensen aan te werven die gedomicilieerd zijn in wijken die het recht openen op de diversiteitssubsidie. De gemeenten hebben nogal de neiging breder acties te voeren, om personen te kunnen aanwerven op basis van handicap, geslacht en leeftijd.

In het licht van dit alles lijkt het dus belangrijk de toegang tot de subsidie los te koppelen van het aanwervingscriterium, aangezien dit criterium zelf een kiem van discriminatie bevat en het evenmin ertoe aanzet acties te ondernemen met het oog op de aanwerving van personen uit verpauperde buurten.

De huidige versie van de ordonnantie bepaalt dat de gemeentebesturen “opgenomen [moeten zijn] in een procedure voor het uitwerken van een actieplan diversiteit” om de subsidie te kunnen krijgen.

Er is weliswaar in een eindevaluatie van het plan voorzien, maar nergens wordt er enig gevolg vermeld van deze evaluatie voor de toekenning van de subsidie in de komende jaren. De evaluatie van het plan heeft dus geen impact op de toekenning van de subsidie. De gemeente moet enkel maar bewijzen dat ze eraan werkt, maar is niet verplicht om zich eraan te houden.

Deze vaststelling wordt overigens bevestigd door Actiris. In zijn aan het BHP bezorgde diversiteitsrapport van 2023 wordt gesteld dat deze subsidie in de huidige stand van zaken niet gekoppeld is aan de ontwikkeling van een diversiteitsplan. Deze vaststelling is gewoon overgenomen uit de vorige edities van het rapport. Actiris pleit voor een herziening van de ordonnantie.

Uit de voormelde enquête blijkt ook dat een aantal gemeenten het jammer vinden dat er geen wettelijke verplichting bestaat om de subsidie te investeren in initiatieven ter uitvoering van het diversiteitsplan.

la Région) est un frein à l’engagement de personnes peu qualifiées. On peut donc même aller jusqu’au constat que cette ordonnance censée promouvoir la diversité dans la fonction publique locale est génératrice de discrimination entre les communes.

Enfin, l’enquête expose qu’une majorité des communes interrogées ne met pas en œuvre des actions visant à recruter spécifiquement des personnes domiciliées dans les quartiers qui ouvrent le droit à la subvention de diversité. Les actions mises en place par les communes au niveau du recrutement tendent plutôt vers un spectre plus large de recrutement basé sur le handicap, le sexe et l’âge.

En raison de tout cela, il semble donc important de délier l’accès au subside du critère de l’engagement, ce dernier étant lui-même générateur de discrimination et n’incitant pas non plus à la mise en place d’actions de recrutement de personnes issues de quartiers défavorisés.

L’ordonnance telle que libellée aujourd’hui prévoit que les administrations communales qui souhaitent obtenir le subside doivent être inscrites dans un processus de plan d’action diversité.

Si une évaluation finale du plan est prévue, il n’est en aucun cas stipulé la moindre conséquence de l’évaluation sur l’octroi dudit subside pour les années à venir. L’évaluation du plan n’a donc aucune conséquence sur l’octroi du subside. Il suffit pour la commune de prouver qu’il est en cours d’élaboration sans pour autant qu’elle soit tenue de le respecter.

Ce constat est d’ailleurs avalisé par Actiris à l’occasion de la remise de son rapport « diversité » 2023 au PRB qui informe que ce subside « n’est pas lié au développement d’un plan de diversité dans le cadre actuel ». Ce même constat a été répété dans les rapports des années précédentes et Actiris exprime sa volonté d’une révision de l’ordonnance.

L’enquête susmentionnée témoigne d’ailleurs du regret de certaines communes de l’absence d’obligation légale d’investir le subside dans des actions du plan diversité.

Le subside tel qu’actuellement prévu semble résumer la politique de diversité uniquement à l’aspect recrutement d’une politique de



RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

De subsidie zoals die er momenteel uitziet, lijkt het diversiteitsbeleid te vernauwen tot het onderdeel aanwervingen van het HR-beleid, terwijl ze ook zou moeten worden gebruikt voor de volgende zaken: personeelsbeheer, loopbaanplanning, opleiding, bewustmaking, interne communicatie en externe positionering, zoals voorzien in de diversiteitsplannen.

Terwijl het nochtans een wettelijke verplichting betreft, beschikten eind 2022 amper zeven gemeenten, een enkele gemeentelijke vzw en een enkele intercommunale over een diversiteitsplan.

Daarom wordt voorgesteld deze wettelijke verplichting sterker te ondersteunen door de toekenning van de subsidie afhankelijk te maken van het opstellen van een diversiteitsplan. Zodoende zal er daadwerkelijk een verband worden gelegd tussen de toekenning van de subsidie en de invoering van een diversiteitsbeleid binnen de plaatselijke besturen. De regering zal bepalen wat zeker in een diversiteitsplan moet staan.

Een diversiteitsplan opstellen en opvolgen is behoorlijk ernstig werk waarvan de omvang niet mag worden onderschat. Daarom wordt voorgesteld de subsidie om te turnen in een financiering voor de opdrachten van een gemeentelijk personeelslid - de zogenoemde diversiteitsmanager - dat verantwoordelijk zal zijn voor het opstellen, uitvoeren en opvolgen van de diversiteitsplannen van de gemeente en van de plaatselijke besturen die ervan afhangen (gemeentelijke vzw's, autonome gemeentebedrijven en intercommunales). De regering zal beslissen over de functiebeschrijving van de diversiteitsmanager. Binnen elke gemeente moet een begeleidingscomité worden opgericht, waarvan de gemeenten vrij de samenstelling zullen bepalen.

Het is echter essentieel dat dit plan vervolgens wordt uitgevoerd. Als een gemeente een ongunstige evaluatie krijgt, zal ze dan ook een jaar lang niet in aanmerking voor de subsidie.

Om het volgende jaar opnieuw in aanmerking te komen, zal de gemeente bij het evaluatiecomité (dat verantwoordelijk is voor de evaluatie van het diversiteitsplan en dat zijn advies zal voorleggen aan de minister) een actieplan moeten indienen om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen.

ressources humaines alors qu'elle devrait s'entendre également sous les aspects de gestion du personnel en poste et des carrières, de la formation, sensibilisation, communication interne et positionnement externe, tels qu'envisagés dans les plans diversité.

Aujourd'hui, seulement 7 communes, une asbl communale et une intercommunale disposent d'un plan de diversité fin 2022 alors qu'il s'agit d'une obligation légale.

Il donc proposé de soutenir plus sérieusement cette obligation légale en conditionnant l'octroi du subside à l'élaboration du plan diversité. De ce fait, un véritable lien sera établi entre l'octroi du subside et la mise en place d'une politique de promotion de la diversité au sein des administrations locales. Le gouvernement établit le contenu minimal du plan diversité.

L'élaboration sérieuse et le suivi d'un plan diversité nécessitera une force de travail non négligeable. Il est donc proposé de réaffecter le subside au financement des missions d'un agent de la commune - appelé le « manager diversité » - qui devra élaborer, mettre en œuvre et faire le suivi du plan diversité de la commune et ceux des administrations locales qui en dépendent (asbl communales, régies communales et intercommunales). Le Gouvernement arrête la description de fonction du manager de la diversité. Une commission d'accompagnement sera créée au sein de chaque commune dont la composition sera déterminée librement par la commune.

Il est cependant primordial que ce plan soit ensuite mis en œuvre. C'est pourquoi il est prévu une non-éligibilité au subside, pendant un an, de la commune qui reçoit une évaluation négative.

Pour redevenir éligible l'année suivante, la commune devra soumettre au comité d'évaluation (qui remettra son avis au Ministre) un plan d'action de nature à pallier les insuffisances constatées par le comité d'évaluation chargé d'évaluer le plan diversité.

Le Gouvernement fixera dans un arrêté d'exécution une clé de répartition fondée sur le nombre d'habitants des communes. Il sera aussi prévu dans cet arrêté la composition et les



**RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

In een uitvoeringsbesluit zal de regering een verdeelsleutel vastleggen op basis van het aantal inwoners in de gemeenten. Dit besluit zal ook de volgende zaken regelen: de samenstelling en opdrachten van het evaluatiecomité, alsook de functiebeschrijving van de diversiteitsmanager.

missions du comité d'évaluation ainsi que la description de fonction du manager diversité.



ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Deze bepaling vergt geen commentaar.

Artikel 2

Deze bepaling ruilt het concept van diversiteitsplan in voor het concept van openbaar diversiteitsplan, een concept dat wordt ingevoerd door het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit.

Deze afstemming is nodig omdat het op termijn de bedoeling is de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij op te nemen in het lopende codificatieproces.

Artikel 3

Deze bepaling wijzigt de het persoonlijke toepassingsgebied van de verplichting een personeelslid aan te wijzen als diversiteitsmanager en een begeleidingscommissie inzake diversiteit op te richten.

Deze wijziging is bedoeld om de entiteiten waarop de verplichting rust te doen samenvallen met de subsidiebegunstigden als bedoeld in artikel 4 van dit ontwerp.

Elke gemeente moet er voor zorgen dat haar diversiteitsmanager in samenwerking met de in 2° bedoelde begeleidingscommissie inzake diversiteit de eigen competentie ter beschikking stelt van de plaatselijke besturen die van de gemeente afhangen. Het blijft immers essentieel dat de overheid via haar plaatselijke besturen een voorbeeldfunctie vervult op het vlak van het diversiteitsbeleid. Het blijft daarom relevant om de verplichting om over een geldig en lopend diversiteitsplan te beschikken voor alle plaatselijke besturen in stand te houden.

Van de weeromstuit zal de subsidie, die voortaan uitsluitend gebruikt mag worden om de opdrachten van de diversiteitsmanager (artikel 4 hieronder) te financieren, alle plaatselijke besturen ten goede komen.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 2

Cette disposition remplace le concept de plan diversité par celui de « plan diversité public », tel que repris dans l'avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Cet alignement est nécessaire dans la mesure où, à terme, l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise a vocation à être intégrée dans le processus en cours de codification.

Article 3

Cette disposition modifie le champ d'application personnel de l'obligation de désigner un membre du personnel comme « manager de la diversité » et de créer une commission d'accompagnement diversité.

L'objectif de cette modification est de faire correspondre les destinataires de l'obligation aux destinataires du subside visé à l'article 4 du présent projet.

Chaque commune fera en sorte que son manager de la diversité, en collaboration avec la commission d'accompagnement diversité visée au 2°, mette ses compétences à la disposition des administrations locales qui dépendent d'elle. En effet, il demeure primordial que le secteur public, via ses administrations locales, serve de modèle en matière de politique de diversité. Dès lors, il reste pertinent de maintenir l'obligation d'avoir un plan de diversité en cours de validité pour toutes les administrations locales.

De la sorte, le subside, qui servira désormais exclusivement à financer les missions du manager de la diversité (article 4 ci-dessous), bénéficiera par ricochet à l'ensemble des administrations locales.



Artikel 4

De jaarlijks door Actiris voor het Parlement opgestelde diversiteitsrapporten en een door Brussel Plaatselijke Besturen afgenomen enquête bij de HR-diensten van de Brusselse gemeenten hebben aangetoond dat het huidige subsidiëeringscriterium, namelijk de aanwerving van werkzoekenden uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die minstens gelijk is aan het gemiddelde van het gewest, niet het verwachte resultaat oplevert wat de bevordering van diversiteit betreft.

Daarom legt deze bepaling een rechtstreeks voorwaardelijk verband tussen het opstellen en uitvoeren van een openbaar diversiteitsplan enerzijds en de toekenning en de precieze aanwending van de subsidie anderzijds. Het ontbreken van een duidelijke wettelijke leidraad voor de aanwending van de subsidie is een aandachtspunt dat door de Brusselse gemeenten werd aangekaart bij de voormelde enquête door Brussel Plaatselijke Besturen. Volgens de conclusies van deze enquête worden de momenteel ontvangen subsidies niet specifiek ingezet voor het diversiteitsbeleid van de gemeenten. Deze bepaling moet dit probleem verhelpen.

Artikel 5

Deze bepaling vergt geen commentaar.

Artikel 6

Over een geldig en lopend openbaar diversiteitsplan beschikken als voorwaarde voor deze subsidie aan de gemeenten is ingegeven vanuit overwegingen van doeltreffendheid bij de toekenning ervan. Het is echter essentieel dat dit plan vervolgens wordt uitgevoerd. Daartoe wordt artikel 10 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij zo gewijzigd dat een gemeente die ongunstig wordt beoordeeld gedurende een jaar van de subsidie verstoken blijft.

Article 4

Les rapports annuels d'Actiris au Parlement ainsi qu'une enquête réalisée par l'administration Bruxelles Pouvoirs Locaux auprès des services des ressources humaines des communes bruxelloises ont démontré que le critère actuel d'attribution du subside, à savoir l'engagement de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale, ne produit pas les effets escomptés en termes de promotion de la diversité.

C'est pourquoi la présente disposition établit un lien direct de conditionnalité entre l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan diversité public, d'une part, et l'octroi du subside, d'autre part. L'affectation du subside est revue dans le même sens. Le manque d'orientation légale claire quant à l'affectation du subside est une préoccupation que les communes bruxelloises ont relayée lors de l'enquête de Bruxelles Pouvoirs Locaux précitée. Selon les conclusions de cette enquête, les subsides actuellement perçus ne sont pas spécifiquement affectés à la politique de diversité des communes, ce à quoi la présente disposition entend remédier.

Article 5

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 6

La condition d'être sous plan diversité public est nécessaire pour assurer l'effectivité du subside octroyé aux communes. Il est cependant primordial que ce plan soit ensuite mis en œuvre. C'est pourquoi l'article 10 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise est modifié afin de prévoir l'inéligibilité au subside, pendant un an, de la commune qui reçoit une évaluation négative.



**RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

Het zwaartepunt van de opdracht van het evaluatiecomité zal bij het openbaar diversiteitsplan van elke gemeente liggen.

Krachtens hun autonomie staat het de gemeenten echter vrij om een evaluatieproces van de openbare diversiteitsplannen op te zetten met betrekking tot de plaatselijke besturen die van hen afhangen.

Tot slot: om het daaropvolgende jaar opnieuw in aanmerking te komen, zal de gemeente bij het evaluatiecomité een actieplan moeten indienen opdat de door dit comité in zijn ongunstige evaluatie vastgestelde tekortkomingen worden verholpen. Met dien verstande dat de gemeente ertoe gehouden blijft te beschikken over een openbaar diversiteitsplan om in aanmerking te komen, overeenkomstig artikel 4 van deze ordonnantie.

Artikel 7

Deze bepaling vergt geen commentaar.

Artikel 8

Deze bepaling vergt geen commentaar.

La mission du comité d'évaluation est donc centrée sur les plans diversité publics des communes. Ces dernières sont toutefois libres, en vertu de leur autonomie, de mettre en place un processus d'évaluation des plans diversité publics des administrations locales qui dépendent d'elles.

Enfin, pour redevenir éligible l'année suivante, la commune devra présenter au comité d'évaluation un plan d'action de nature à pallier les insuffisances constatées par le même comité d'évaluation dans son évaluation négative. Etant entendu que la commune reste tenue de disposer d'un plan diversité public pour être éligible, conformément à l'article 4 de la présente ordonnance.

Article 7

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 8

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.