

## PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2005-2006

9 JUIN 2006

### PROPOSITION D'ORDONNANCE

**visant à assurer  
une politique de diversité  
au sein de la fonction publique bruxelloise**

(déposée par MM. Rachid MADRANE (F) et  
Jan BÉGHIN (N))

#### Développements

Dans une société démocratique aussi multiculturelle que la Région de Bruxelles-Capitale, il est nécessaire que la fonction publique soit le reflet de la population bruxelloise qu'elle sert. Néanmoins cette réalité n'est pas toujours celle-là. C'est pour cette raison que la présente proposition d'ordonnance vise à promouvoir l'égalité en assurant une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Même si dans notre région, la fonction publique a été rendue accessible, conformément au traité de Rome, aux ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'une part, aux ressortissants étrangers de l'autre, par l'ordonnance du 22 mai 2002, celle-ci n'est pas représentative de la diversité bruxelloise.

En effet, au sein de notre région, la discrimination présente plusieurs visages. Elle touche en effet, une série de groupes sociaux en fonction de leur sexe, origine, apparence physique, orientation sexuelle, handicap...

Mais ce phénomène de discrimination revêt également un caractère fondamentalement socio-économique puisqu'on constate aujourd'hui, à Bruxelles, que certains quartiers sont majoritairement touchés par le chômage et la pauvreté alors que d'autres en sont pratiquement épargnés.

Avant d'entamer la discussion autour de ces constats et afin d'étayer notre propos, il nous semble indispensable

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2005-2006

9 JUNI 2006

### VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**ertoe strekkende een diversiteitsbeleid  
te bewerkstelligen in  
het Brussels ambtenarenapparaat**

(ingediend door de heren Rachid MADRANE (F) en  
Jan BÉGHIN (N))

#### Toelichting

In zo'n multiculturele samenleving als het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, is het noodzakelijk dat het ambtenarenapparaat de weerspiegeling is van de Brusselse bevolking die het dient. Niettemin is het niet altijd zo. Om die reden, strekt dit voorstel van ordonnantie ertoe de gelijkheid te bevorderen door een diversiteitsbeleid te voeren in het Brussels ambtenarenapparaat.

Zelfs in ons Gewest, is de ambtenarij overeenkomstig het Verdrag van Rome toegankelijk gemaakt voor de onderdanen van een lidstaat van de Europese Unie en voor de vreemde burgers van de andere, bij ordonnantie van 22 mei 2002 welke niet representatief is voor de Brusselse diversiteit.

In ons gewest, heeft de discriminatie vele gezichten. Een resem maatschappelijke groepen worden immers gediscrimineerd wegens hun geslacht, oorsprong, uitzicht, seksuele geaardheid, handicap, ...

Die discriminatie hangt echter ook samen met de sociaal-economische toestand, want men constateert heden in Brussel dat sommige wijken in grote mate geteisterd worden door werkloosheid en armoede terwijl andere gespaard blijven.

Alvorens van wal te steken met de discussie over die vaststellingen om ons betoog kracht bij te zetten lijkt het

d'examiner préalablement les données scientifiques existantes à ce sujet. Pour ce faire, nous procéderons en deux étapes : la discrimination de certains groupes sociaux en fonction de motifs arbitraires et la discrimination socio-territoriale.

## 1. La discrimination de groupes sociaux en fonction de motifs arbitraires

### 1.1. Discrimination ethnique

La reconnaissance institutionnelle de la discrimination ethnique à l'embauche s'est particulièrement amorcée depuis l'étude (1) du BIT de 1997. Au moyen de « tests de situation », celle-ci a permis une représentation concrète chiffrée de la discrimination à l'embauche dans les trois régions de notre pays. Les conclusions de cette enquête de terrain étaient déjà alarmantes. Ce taux avoisinait dans notre région les 34,1 % pour les hommes et 20,5 % chez les femmes.

Ces résultats se confirment au vu d'autres études sur la discrimination ethnique.

En 2000, la recherche (2) intitulée « Vreemde eend in de bijt » démontre que les personnes d'origine étrangère sont principalement représentées dans les secteurs primaire et secondaire et sous-représentées dans d'autres comme le secteur quaternaire. Pour ce faire, les auteurs de l'étude se sont basés sur les données de la Banque carrefour de la Sécurité Sociale et de l'ONem pour les arrondissements d'Anvers, Gand, Hasselt et la Région de Bruxelles-Capitale. Les résultats de l'enquête montrent qu'à Bruxelles les personnes de nationalité et d'origine étrangère sont sur-représentés dans les secteurs tels que la construction, l'horeca et les services aux entreprises (entretien...) et qu'en corrolaire, ils sont particulièrement absents de l'administration, la justice, l'éducation... Ce phénomène est d'autant plus inquiétant que les secteurs tertiaire et quaternaire constituent les principales réserves d'emploi de la Région de Bruxelles.

Par ailleurs, tant l'office régional bruxellois de l'emploi que les différents acteurs locaux doivent constater l'existence de pratiques discriminatoires à l'égard des personnes d'origine étrangère.

En 2002, dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des bruxellois, les interlocuteurs sociaux et le gouvernement ont adopté un important dispositif de lutte contre les discriminations au sein du marché de l'emploi.

- 
- (1) Arriijn P., Feld S., et Nayer A., La discrimination à l'embauche en raison de l'origine ethnique. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles, 1997.
- (2) Verhoeven H. et Martens A. « De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit. Een kwantitatief onderzoek naar de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en in Brussel », 2000.

noodzakelijk om van te voren de bestaande wetenschappelijke gegevens daaromtrent onder de loep te nemen. Te dien einde zullen wij in twee stappen tewerk gaan, te weten de discriminatie van bepaalde sociale groepen om willekeurige redenen en de sociaal-territoriale discriminatie.

## 1. Discriminatie van sociale groepen om arbitraire redenen

### 1.1. Etnische discriminatie

De institutionele erkenning van de etnische discriminatie bij aanwerving is voornamelijk op gang gekomen sedert de studie (1) van het IAB uit 1997. Aan de hand van situatietests is een becijfering gemaakt van de discriminatie bij aanwerving in de drie gewesten van ons land. De conclusies van dit veldonderzoek zijn alarmerend. In ons gewest gaat het om 34,1 % bij de mannen en 20,5 % bij de vrouwen.

De resultaten worden bevestigd door andere studies over etnische discriminatie.

In 2000, heeft het onderzoek (2) luidende « Vreemde eend in de bijt » aangetoond dat mensen van buitenlandse oorsprong voornamelijk te vinden zijn in de primaire en secundaire sector, en ondervetegenwoordigd zijn in andere zoals de quataire sector. Te dien einde, hebben de auteurs van de studie zich gebaseerd op de gegevens van de kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en de RVA voor de arrondissementen Antwerpen, Gent, Hasselt en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat mensen van buitenlandse oorsprong in Brussel oververtegenwoordigd zijn in de bouw, de horeca en de diensten aan ondernemingen (onderhoud,...) en dat ze vrijwel niet te bespeuren zijn in de administratie, op justitie, en in het onderwijs. Dit is des te onrustbarend daar de tertiaire en quataire sector de voorname werkverschaffers zijn in het Brussels Gewest.

Op de koop toe, hebben zowel de BGDA als de verschillende lokale actoren moeten vaststellen dat er praktijken bestaan die mensen van buitenlandse oorsprong discrimineren.

In 2002 hebben de sociale partners en de regering belangrijke maatregelen genomen in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt.

- 
- (1) Arriijn P., Feld S. en Nayer A., Etnische discriminatie bij aanwerving, Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele zaken, 1997.
- (2) Verhoeven H. en Martens A. De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit. Een kwantitatief onderzoek naar de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en in Brussel, 2000.

Dans le rapport <sup>(3)</sup> inter-universitaire « Diversiteit in de federale overheid » publié en août 2004, la sous-représentation des personnes d'origine étrangère dans le secteur quaternaire apparaît de manière évidente. Si cette étude se concentre principalement sur l'administration fédérale, elle permet néanmoins de mettre en évidence les principaux freins à l'accès des personnes d'origine et de nationalité étrangère dans la fonction publique. Parmi ceux-ci, on notera le manque de lisibilité des offres d'emploi public, l'image d'inaccessibilité renvoyée par l'administration de manière générale...

En 2005, le Contrat pour l'Economie et l'Emploi Bruxelles 2005-2010, conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux bruxellois, consacre un chapitre entier à la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, le gouvernement a établi un plan d'action en cinq axes repris dans le Plan pour l'Emploi des Bruxellois approuvé en décembre 2005.

Toujours en 2005, la recherche <sup>(4)</sup> réalisée dans le cadre du pacte social pour l'emploi portant sur la discrimination des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale menée conjointement par l'ULB et la KUL confirme les résultats des études précédentes et réaffirme l'existence d'un phénomène d'« ethnostratification » du marché de l'emploi.

En d'autres termes, les travailleurs bruxellois de nationalité ou d'origine étrangère n'ont pas les mêmes chances d'accéder aux emplois les plus stables et les mieux rémunérés, en ce compris au sein de la fonction publique et de l'enseignement.

Par conséquent, il apparaît donc que qu'au sein d'une population bruxelloise très fortement touchée par le chômage, l'importance catégorie des travailleurs d'origine étrangère connaissent des freins à l'embauche.

### 1.2. Discriminations liées au l'handicap

Une étude <sup>(5)</sup> réalisée par les Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur en collaboration avec la

(3) E. Ceulemans, H. Verhoeven, N. Ouali, A. Valkeneers en B. Cambre, Diversiteit in de federale overheid. Studie naar de tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federaal administratief openbaar ambt, Katholieke Universiteit Leuven en Université Libre de Bruxelles, 2004.

(4) A. Martens et N. Ouali, Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, Recherche menée dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, 2005.

(5) J.-P. Binamé (Département de psychologie des FUNDP) en collaboration avec S. Vos et J. Bollens (Hoger Instituut voor Arbeid de la KUL), V. Depotter, A. De Muelenaere et M. Grawez (FUNDP), L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale, Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur, 2004.

In het interuniversitair verslag « Diversiteit in de federale overheid » <sup>(3)</sup>, dat in augustus 2004 werd gepubliceerd, komt duidelijk tot uiting dat mensen van buitenlandse oorsprong ondervertegenwoordigd zijn in de quataire sector. Die studie focust op de federale administratie, maar brengt niettemin de voornaamste hinderpalen voor mensen van buitenlandse oorsprong en van buitenlandse nationaliteit in de ambtenarij aan het licht. Zo, zijn er onder meer de slechte leesbaarheid van de werkaanbiedingen bij de overheid, het beeld van ontoegankelijkheid dat door de administratie in het algemeen wordt verspreid, ...

In 2005, wijdt het Contract voor de economie en de tewerkstelling 2005-2010, dat gesloten is tussen de regering en de Brusselse sociale partners, een volledig hoofdstuk aan de strijd tegen discriminatie. In dit opzicht, heeft de regering een actieplan opgesteld, met vijf punten, vervat in het in december 2005 goedgekeurde plan voor de tewerkstelling van de Brusselaars.

Nog altijd in 2005, bevestigt het onderzoek <sup>(4)</sup> dat de ULB en de VUB samen hebben gevoerd naar de discriminatie van vreemdelingen op de arbeidsmarkt van het Brussels Gewest in het kader van het sociaal pact voor de werkgelegenheid de resultaten van vroegere studies en bevestigt het bestaan van een ethnostratification van de arbeidsmarkt.

Met andere woorden, hebben de Brusselse werknemers van vreemde nationaliteit of herkomst niet dezelfde kansen om een stabiele of goed betaalde betrekking in de wacht te slepen, wat ook geldt voor het openbaar ambt en het onderwijs.

Bijgevolg, ziet het ernaar uit dat de grote groep van vreemde werknemers binnen de sterk door werkloosheid getroffen Brusselse bevolking op hinderpalen stuit bij de zoektocht naar werk.

### 1.2. Discriminatie op grond van de handicap

Een onderzoek <sup>(5)</sup> door de universitaire faculteiten van Notre-Dame de la Paix van Namen in samenwerking met

(3) E. Ceulemans, H. Verhoeven, N. Ouali, A. Valkeneers en B. Cambre, Diversiteit in de federale overheid. Studie naar de tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federaal administratief openbaar ambt, Katholieke Universiteit Leuven en Université Libre de Bruxelles, 2004.

(4) A. Martens en N. Ouali, Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale een onderzoek gevoerd in het kader van het sociaal pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars, 2005.

(5) J.-P. Binamé (departement psychologie van de FUNDP) in samenwerking met S. Vos en J. Bollens (Hoger Instituut voor de Arbeid van de KUL), V. Depotter, A. De Muelenaere en M. Grawez (FUNDP), L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale, Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur, Namen, 2004.

Katholieke Universiteit Leuven a permis de faire le point sur la présence et les conditions d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale.

L'arrêté royal portant exécution de la loi de 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées prévoit que les services publics fédéraux doivent en principe compter 2 % de personnes au sein de leur personnel. Or, l'enquête met en évidence qu'en 2004, le personnel des services publics fédéraux comptaient seulement 0,8 % de personnes avec un handicap, soit 454 personnes au lieu des 1.200 prévues.

En outre, la recherche indique non seulement que les membres du personnel recensés comme handicapés sont principalement présents au niveau D et dans une moindre mesure au niveau C mais également, que de manière générale, les possibilités en matière d'évolution de carrière sont limitées et les procédures d'évaluation peu adaptées.

### 1.3. Discrimination liées au sexe

En 2004, l'Institut voor de overheid de la Katholieke Universiteit Leuven a réalisé une recherche <sup>(6)</sup> sur l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi au sein de la fonction publique fédérale.

Celle-ci démontre que si les femmes constituent un peu moins de la moitié des membres du personnel des services publics fédéraux (48,7 %), elles connaissent de significatives différences de statut par rapport à leurs homologues masculins.

Les hommes sont, en effet, majoritaires au niveau A et B puisque 65 % des emplois de niveau A et 57 % du niveau B sont occupés par des hommes. De plus, la proportion d'hommes est significativement supérieure au sein du personnel statutaire fédéral (54 % d'hommes et 46 % de femmes).

L'inégalité de statut entre hommes et femmes dans la fonction publique est également pointée par l'étude <sup>(7)</sup> « Le secteur local en perspective » réalisée par l'ONSS-APL. Le tableau ci-dessous indique clairement que la proportion des femmes nommées à l'échelon local belge est clairement inférieur à celle des hommes.

(6) A. Hondelghem, S. Scheepers, A. Decat, P. Facon en collaboration avec C. Pilgrims et P. Humblet, Studie naar de gelijkheid van mannen en vrouwen in het federaal openbaar administratieve ambt, Instituut voor de overheid, Leuven, 2004.

(7) J. Pacolet et V. Caudron, Le secteur local en perspective, Recherche commanditée par l'Office National de Sécurité Sociale et des Administrations Provinciales et Locales. Katholieke Universiteit Leuven et Hoger Instituut voor de Arbeid.

de Katholieke Universiteit Leuven heeft een balans opge maakt van de aanwezigheid en de arbeidsvoorwaarden van de gehandicapte personen in het federaal openbaar ambt.

Het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 1963 betreffende de sociale herklassering van gehandicapten bepaalt dat de federale overheidsdiensten in principe 2 % gehandicapten in dienst moeten hebben. Het onderzoek toont aan dat in 2004 maar 0,8 % gehandicapten in dienst waren in de federale overheidsdiensten, te weten 454 personen in plaats van de vereiste 1200.

Bovendien blijkt uit het onderzoek dat de als gehandicapte geregistreerde personeelsleden niet enkel voorname lijk op niveau D en in mindere mate op niveau C vertegenwoordigd zijn, maar ook dat de carrièremogelijkheden in het algemeen beperkt zijn en de evaluatieprocedures weinig aangepast zijn.

### 1.3. Discriminatie op grond van het geslacht

In 2004, heeft het Instituut voor de overheid van de Katholieke Universiteit van Leuven een onderzoek <sup>(6)</sup> gedaan naar de gelijkheid van mannen en vrouwen in het federaal openbaar ambt.

Daaruit blijkt dat de vrouwen iets minder dan de helft uitmaken van de personeelsleden in de federale overheidsdiensten (48,7 %), maar dat hun statuut sterk verschilt van dat van hun mannelijke collega's.

De mannen vindt men vooral terug op niveau A en B, aangezien 65 % van de betrekkingen van niveau A en 57 % van de betrekkingen van niveau B door mannen ingevuld zijn. De verhouding mannen is duidelijk hoger bij het federale vastbenoemde personeel (54 % mannen en 46 % vrouwen).

Het ongelijke statuut van mannen en vrouwen in het openbaar ambt blijkt ook uit het onderzoek <sup>(7)</sup> « Le secteur local en perspective », uitgevoerd door de RSZ-PPO. De hiernavolgende tabel toont duidelijk dat het aantal vrouwen dat op Belgisch lokaal vlak benoemd is lager is dan dat van de mannen.

(6) A. Hondelghem, S. Scheepers, A. Decat, P. Facon in samenwerking met C. Pilgrims en P. Humblet, Studie naar de gelijkheid van mannen en vrouwen in het federaal openbaar administratieve ambt, Instituut voor de overheid, Leuven, 2004.

(7) J. Pacolet et V. Caudron, Le secteur local en perspective, recherche commanditée par l'Office National de Sécurité Sociale en des Administrations provinciales et locales, Katholieke Universiteit Leuven en Hoger Instituut voor de Arbeid.

	Femmes Vrouwen	Hommes Mannen	Ecart Femmes-Hommes Verschil Vrouwen Mannen
Communes/Gemeenten	30,5	49,2	18,7
CPAS/OCWM's	36,9	40,7	3,8
Intercommunales/Intercommunales	31,1	54,9	23,8

L'examen des différentes études nous a permis de faire le point sur la présence et les conditions d'emploi des personnes étrangère, des femmes et des personnes avec un handicap dans la fonction publique. Les résultats ont illustré de manière flagrante que celles-ci subissent des différences conséquentes tant en terme d'accès à l'emploi que dans l'évolution de leur parcours professionnel au sein de la fonction publique.

## 2. Discrimination socio-territoriale

L'Atlas des quartiers de la population au début du 21<sup>ème</sup> siècle <sup>(8)</sup> réalisé par le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et de l'Institut bruxellois de STATISTIQUE et d'Analyse indique que le nombre de demandeurs d'emploi au sein de la population en âge de travailler (18-64 ans) varie fortement en fonction de la commune et plus particulièrement des quartiers où ils habitent.

Avant de passer à la discussion des résultats présentés par l'enquête, rappelons que ceux-ci relèvent du recensement de la population bruxelloise réalisé en 2001. Par conséquent, les données relatives aux chercheurs d'emploi proviennent de ce même recensement et non des inscriptions à l'Office National de l'Emploi (ONEm) ou de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEm).

Le fossé entre les quartiers apparaît de manière évidente dans le tableau numéro 55 en annexe. On constate en effet qu'alors que la moyenne régionale est de 20,5 %, dans certains quartiers la proportion de demandeurs d'emploi en âge de travailler dépasse les 36 % alors que dans d'autres elle est inférieure à 11 %.

Les chiffres relatifs à la proportion des demandeurs d'emplois sont inversement proportionnels à ceux de la population employée « de manière générale » en ce compris dans les services publics. A l'aide du tableau 52 en annexe, on constate en effet, que c'est dans les quartiers et communes où le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale que le nombre d'employés « de manière générale » et plus particulièrement dans la fonction publique est le plus faible.

(8) D. Willaert et P. Deboosere, Atlas des Quartiers de la population de la Région de Bruxelles-Capitale au début du 21<sup>ème</sup> siècle, Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, 2005.

De studie van de verschillende onderzoeken heeft ons in staat gesteld de balans op te maken van de aanwezigheid en de arbeidsvoorwaarden van de vreemdelingen, de vrouwen en de gehandicapte personen in het openbaar ambt. Het is flagrant dat die verschillend behandeld worden, zowel bij de toegang tot de arbeid als tijdens hun loopbaan in het openbaar ambt.

## 2. Sociaal-territoriale discriminatie

De Wijkatlas van de bevolking in het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw <sup>(8)</sup> uitgevoerd door het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Brussels instituut voor statistiek en analyse toont aan dat het aantal werkzoekenden in de beroepsbevolking (18-64 jaar) sterk wisselt volgens de gemeente en meer in het bijzonder volgens de wijk waarin zij wonen.

Alvorens over te gaan tot de bespreking van de resultaten van het onderzoek, willen wij eraan herinneren dat die van de telling van de Brusselse bevolking van 2001 afkomstig zijn. De gegevens betreffende de werkzoekenden komen dus uit dezelfde telling en niet uit de inschrijvingen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) of bij de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA).

De kloof tussen de wijken wordt zeer duidelijk in tabel nummer 55 als bijlage. Wij stellen immers vast dat het gewestelijk gemiddelde 20,5 % is, maar in sommige wijken bedraagt het aantal werkzoekenden in de beroepsbevolking meer dan 36 % en in andere minder dan 11 %.

De cijfers betreffende de verhouding van de werkzoekenden zijn omgekeerd evenredig met die van de « in het algemeen » tewerkgestelde bevolking, met inbegrip van de overheidsdiensten. Aan de hand van tabel 52 als bijlage, stelt men immers vast dat in de wijken en de gemeenten met een werkloosheidscijfer dat hoger is dan het gewestelijke gemiddelde, het aantal « in het algemeen » tewerkgestelde mensen het laagst is, in het bijzonder in de overheidsdiensten.

(8) D.Willaert en P. Deboosere, Wijkatlas van de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw, Brussels Instituut voor statistiek en analyse, 2005.

Outre ces données sur la surreprésentation des demandeurs d'emplois dans certains quartiers, ce constat est également valable pour d'autres catégories socio-professionnelles. C'est ainsi que les ouvriers sont très fortement présents dans la zone en forme de croissant à l'est et au nord du centre ville (vieux Molenbeek, Cureghem, Schaerbeek, Saint-Josse) dans le sud ouest du pentagone et long de la zone canal (Forest, Saint-Gilles, Quartier Nord, Laeken). Adjacent à cela se trouve une zone mixte d'ouvriers à l'ouest mais aussi dans à Evere, Haeren ... inversément, le sud-est de la Région comporte proportionnellement très peu d'ouvriers.

Avec près de 60 % de la population active les employés et employées de la fonction publique en forme le plus grand groupe. Comparé aux ouvriers, leur part est plus importante dans les communes de la deuxième couronne, surtout dans la périphérie est (dans le triangle Cinquantenaire, Watermael Boitsfort et à Woluwé Saint Lambert). Dans les quartiers d'ouvriers autour du pentagone, il y a proportionnelle très peu d'ouvriers.

Tout comme les ouvriers et les employés de la fonction publique, les chefs d'entreprise, professions libérales et indépendant sont très majoritairement concentrés dans certains quartiers. Les pourcentages les plus élevés se trouvent à Uccle, dans la partie ouest d'Ixelles, le long des avenues Louise et Roosevelt ainsi que dans le quartier de la grande place et du Sablon.

Dès lors, toujours en se référant aux tableau 55 on observe que la population résidant dans ces quartiers est doublement discriminée : dans le marché de l'emploi en général et dans la fonction publique en particulier.

Outre le fait que cette ségrégation socio-économique est inacceptable du point de vue d'égalité et de mixité sociale, elle conduit à une situation où les personnes les plus fragilisées socio-économiquement sont confinées dans certains quartiers notamment en raison du prix des loyers. On peut dès lors craindre que cela mène à une ségrégation urbaine comparable à celle des banlieues françaises et des grands centres urbains anglais.

Dans la première partie de cette exposé introductif, nous avons analysé les données relatives aux discriminations basés sur des motifs arbitraires; il serait vain de penser que celles-ci sont sans lieu avec la discrimination socio-géographique.

La légende des tableaux relatifs aux demandeurs d'emplois les auteurs de l'atlas indiquent par exemple que le taux de chômage est particulièrement important dans les quartiers où résident des populations d'origine étrangère.

Ce lien apparaît logiquement, quel que soit le groupe social victime de discrimination. Comme nous l'évoquions précédemment une personne exclue du marché de travail n'a d'autre choix que de se loger dans les quartiers les moins chers.

Naast deze gegevens over de oververtegenwoordiging van werkzoekenden in bepaalde wijken, is deze vaststelling ook geldig voor andere socio-professionele categorieën. De arbeiders zijn bijvoorbeeld sterk vertegenwoordigd in de zone van de halve maan in het oosten en het noorden van het stadscentrum (oud Molenbeek, Kuregem, Schaerbeek, Sint-Joost) in het zuidwesten van de vijfhoek en langs de kanaalzone (Vorst, Sint-Gillis, noordwijk, Laken). Daarnaast is er een gemengde arbeidersgebied in het westen maar ook in Evere, Haren. Het zuidoosten van het Gewest telt in verhouding zeer weinig arbeiders.

Met bijna 60 % van de actieve bevolking vormen de mensen die in het openbaar ambt werken de grootste groep. In vergelijking met de arbeiders is hun aandeel groter in de gemeenten van de tweede gordel, vooral in de oostelijke rand (de driehoek Jubelpark, Watermaal-Bosvoorde en Sint-Lambrechts-Woluwe). In de arbeiderswijken rond de vijfhoek, zijn er verhoudingsgewijs maar zeer weinig arbeiders.

Net zoals de arbeiders en de bedienden in het openbaar ambt, zijn de bedrijfsleiders, vrije beroepen en zelfstandigen sterk geconcentreerd in bepaalde wijken. De hoogste percentages vindt men terug in Ukkel, het westelijk gedeelte van Elsene, langs de Louisa- en Rooseveltlaan en in de wijken rond de Grote Markt en de Zavel.

Nog altijd aan de hand van tabel 55 kan men dan ook vaststellen dat de bevolking in deze wijken dubbel gediscrimineerd wordt : op de arbeidsmarkt in het algemeen en in het openbaar ambt in het bijzonder.

Naast het feit dat deze sociaal-economische segregatie onaanvaardbaar is in het kader van de gelijkheid en de sociale gemengdheid, leidt zij ook tot een situatie waarin de sociaal-economisch achtergestelde mensen in bepaalde wijken geconcentreerd raken, onder andere als gevolg van de hoge huurprijzen. Men kan dan ook vrezen dat een en ander leidt tot een stedelijke segregatie vergelijkbaar met die in de Franse voorsteden en grote Engelse stadscentra.

In het eerste deel van de inleidende uiteenzetting hebben wij een analyse gemaakt van de gegevens over de discriminatie gebaseerd op arbitraire redenen; het zou een illusie zijn te denken dat deze geen verband houden met de sociaal-geografische discriminatie.

Bij de legende bij de tabellen betreffende de werkzoekenden zeggen de auteurs van de atlas bijvoorbeeld dat het werkloosheidscijfer zeer hoog is in de wijken met buitenlandse bevolkingsgroepen.

Dat verband lijkt logisch, ongeacht de sociale groep die het slachtoffer van discriminatie is. Zoals wij reeds gezegd hebben, heeft een persoon die uit de arbeidsmarkt gestoten wordt geen andere keuze dan een woning te zoeken in de minst dure wijken.

Nous proposons en conséquent, de favoriser l'emploi de tous les demandeurs d'emploi vivant dans les quartiers dont le taux de chômage est égal ou supérieur à la moyenne régionale au sein des communes dont une partie du territoire au moins est comprises dans l'Espace de Développement Renforcé du Logement et de la Rénovation.

Si l'Espace de Développement Renforcé du Logement et de la Rénovation constitue initialement un critère lié au logement et à la rénovation, celui-ci n'en demeure pas moins pertinent quant à l'application de la présente proposition ordonnance. En effet, la dégradation du bâti est un bon indicateur de la fragilité socio-économique du quartier.

Concrètement, il s'agit de favoriser par l'intermédiaire d'incitants financiers, l'accès de ces demandeurs d'emploi à la fonction publique régionale et locale. Comme les tableaux statistiques de l'Atlas des quartiers de la population au début du 21ème siècle l'ont montré, les habitants de ces quartiers fragilisés sont particulièrement sous-représentés dans la fonction publique.

Dés lors, il appartient à la région en tant qu'acteur social de prendre ses responsabilités en s'inscrivant dans un processus de lutte contre toutes les discriminations.

Avant de passer à l'examen des dispositifs concrets prévus par la présente ordonnance, il nous semble utile de rappeler brièvement les actions déjà entreprises par la région en matière de lutte contre les discriminations.

### **3. Actions régionales entreprises en matière de lutte contre les discriminations**

Tant au niveau régional que fédéral, des actions concrètes ont été entreprises en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche.

Au niveau bruxellois :

En 1999, un plan de lutte contre les discriminations a été élaboré dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi des bruxellois, un dispositif pilote financé par l'Europe dont l'objectif est d'associer les différents acteurs de l'emploi autour d'actions innovantes. Le plan de lutte contre les discriminations prévoit différentes actions de sensibilisation à l'égard des partenaires sociaux, des pouvoirs publics et de la population.

Le 1er juin 2001, notre Parlement a adopté une proposition de recommandations relatives aux discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère. Elle demande au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de sensibiliser les différents organismes et autorités régionaux à une meilleure représentation des personnes d'origine étrangère.

Wij stellen dan ook voor om de werkgelegenheid te bevorderen van alle werkzoekenden die in de wijken wonen waar het werkloosheidscijfer hoger is dan of gelijk aan het gewestelijke gemiddelde in de gemeenten waarvan ten minste een deel van het grondgebied opgenomen is in de ruimte voor versterkte ontwikkeling van de huisvesting en de renovatie.

De ruimte voor versterkte ontwikkeling van de huisvesting en de renovatie was oorspronkelijk wel een criterium verbonden aan de huisvesting en de renovatie, maar blijft niettemin pertinent voor de toepassing van dit voorstel van ordonnantie. De verloedering van de gebouwen is immers een goede indicator van de sociaal-economische fragiliteit van de wijk.

Concreet is het de bedoeling om via financiële stimuli, de toegang van deze werkzoekenden tot het gewestelijke en lokale overheidsambt te verbeteren. Zoals blijkt uit de statistische tabellen van de Wijkatlas van de bevolking in het begin van de 21ste eeuw, zijn de bewoners van deze achtergestelde wijken in het bijzonder ondervertegenwoordigd in het openbaar ambt.

Het Gewest dient dan ook als sociale actor zijn verantwoordelijkheid te nemen door deel te nemen aan de strijd tegen alle discriminaties.

Alvorens over te gaan tot de bespreking van de concrete bepalingen in deze ordonnantie, lijkt het ons nuttig in het kort te herhalen wat het Gewest reeds ondernomen heeft inzake de strijd tegen de discriminatie.

### **3. Gewestelijke initiatieven inzake de strijd tegen de discriminatie**

Zowel op gewestelijk als federaal vlak zijn er concrete initiatieven in de strijd tegen de discriminatie bij de aanwerving genomen.

Op Brussels niveau :

In 1999, is er een plan ter bestrijding van de discriminaties opgesteld in het kader van het territoriaal werkgelegenheidspact voor de Brusselaars, een proefprogramma gefinancierd door Europa met als doelstelling verschillende actoren van de werkgelegenheid te verenigen rond innoverende acties. Het plan ter bestrijding van de discriminaties bevat verschillende bewustmakingsacties voor de sociale partners, de overheden en de bevolking.

Op 1 juni 2001 heeft ons parlement een voorstel van aanbevelingen aangenomen betreffende de discriminatie bij de aanwerving van mensen van buitenlandse oorsprong. Daarin wordt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering verzocht de verschillende instellingen en overheden van het Gewest te sensibiliseren rond een betere vertegenwoordiging van mensen van buitenlandse oorsprong.

En juin 2002, dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des bruxellois, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics bruxellois se sont engagés à mettre en œuvre les recommandations édictées par le Parlement en 2001 et à lutter contre toute forme de discrimination sur le marché bruxellois de l'emploi.

Le 5 juillet 2002, le projet d'ordonnance élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois de la fonction publique régionale est adopté par le Parlement Régional Bruxellois. Pour ce faire, les missions de recherche et d'action du Pacte territorial pour l'Emploi des bruxellois ont été élargies. En outre, à l'initiative du gouvernement bruxellois, un plan d'action bruxellois contre les discriminations a été mis sur pied en 2002, en concertation avec les partenaires sociaux.

Ce plan d'action prévoit les mesures suivantes :

- Campagnes de sensibilisation et de formation à la diversité destinées à la fois aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants syndicaux;
- Création à l'ORBEm d'un guichet d'information des chercheurs d'emploi et de recueil des plaintes en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Enfin, il est utile de rappeler que suite à l'adoption des directives européennes 2000/78/CE, 2000/43/CE et 2002/73/CE, l'arsenal juridique belge a été considérablement élargi en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement.

En effet, le 25 février 2003, le Parlement fédéral a adopté une loi visant à lutter contre les discriminations conformément aux prescrits européens, cette loi vise à lutter contre toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, d'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et la fortune. Ce faisant, elle prévoit des mesures de protection des travailleurs contre les discriminations telles que la possibilités d'introduire une action en cessation, l'intervention du services de contrôle des lois sociales ou la répartition de la charge de la preuve.

#### 4. Dispositions prévues par la présente ordonnance

Comme on a pu le voir, une série de constats et de solutions ont déjà été mis en place par la région.

La présente proposition d'ordonnance vise à favoriser la mixité sociale et la représentation de toutes les composantes de la population à un emploi au sein des pouvoirs publics. Pour ce faire, le texte est orienté autour de quatre objectifs principaux :

In juni 2002 hebben de sociale partners en de Brusselse overheden in het kader van het territoriaal werkgelegenheidspact voor de Brusselaars er zich toe verbonden de aanbevelingen van het parlement van 2001 uit te voeren en te strijden tegen iedere vorm van discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt.

Op 5 juli 2002 wordt het ontwerp van ordonnantie tot verruiming van de nationaliteitsvoorwaarden voor de toegang tot betrekkingen in het gewestelijk openbaar ambt, door het Brussels gewestparlement goedgekeurd. Daartoe werden de onderzoeks- en actieopdrachten van het Territoriaal Werkgelegenheidspact voor de Brusselaars uitgebreid. Bovendien is er in 2002 op initiatief van de Brusselse regering een Brussels actieplan opgezet tegen de discriminaties, in overleg met de sociale partners.

Dat actieplan omvat de volgende maatregelen :

- bewustmakingscampagnes en opleidingscampagnes voor de diversiteit, bestemd voor zowel de werkgevers, de werknemers als de vakbondsafgevaardigden;
- oprichting binnen de BGDA van een loket voor informatie aan de werkzoekenden en voor de klachten in samenwerking met het centrum voor de gelijkheid van kansen en de strijd tegen het racisme.

Het is tot slot nuttig eraan te herinneren dat ingevolge de goedkeuring van de Europese richtlijnen 2000/78/EG, 2000/43/EG en 2000/73/EG, het Belgische juridische arsenaal sterk uitgebreid werd op het vlak van niet-discriminatie en gelijkheid van behandeling.

Op 25 februari 2003 heeft het federale parlement een wet goedgekeurd in het kader van de bestrijding van de discriminaties. Overeenkomstig de Europese voorschriften strekt deze wet ertoe te strijden tegen iedere vorm van rechtstreekse of zijdelingse discriminatie gebaseerd op geslacht, etnische oorsprong, godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid of rijkdom. De tekst voorziet aldus in maatregelen ter bescherming van de werknemers tegen de discriminaties zoals de mogelijkheid om een vordering tot staking in te stellen, het optreden van de diensten bevoegd voor het toezicht op de sociale wetten of de verdeling van de bewijslast.

#### 4. Bepalingen van deze ordonnantie

Zoals gezegd, heeft het Gewest een aantal vaststellingen gedaan en oplossingen aangedragen.

Dit voorstel van ordonnantie strekt ertoe de sociale gemengdheid te bevorderen, alsook de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen in het overheidsambt. De tekst bevat met het oog daarop vier belangrijke doelstellingen :

- la mise en œuvre de mesures favorisant l'accès à l'emploi de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale au sein des communes dont une partie du territoire au moins est comprise dans l'Espace de Développement Renforcé du Logement et de la Rénovation;
- l'amélioration de l'objectivité des procédures de recrutement du personnel contractuel;
- l'extension et le renforcement du cadre et des missions des consultants en diversité aux différentes étapes du processus de recrutement dans la fonction publique;
- la création de plans de diversité en collaboration avec les représentations des travailleurs;
- mise sur pied d'actions positives notamment en faveur des primo-arrivants et des travailleurs d'origine subsaharienne;
- édition d'un guide pédagogique « Tous égaux face à l'embauche – Combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail » destinés aux intermédiaires du marché de l'emploi.

Dans le secteur privé, il a été décidé d'inclure dans la contractualisation des aides aux entreprises une clause spécifique proscrivant toute forme de discrimination à l'embauche en se référant aux règlements fédéraux et européens.

Les mesures initiées par le Plan d'action bruxellois contre les discriminations de 2003 ont été amplifiées par la réalisation du Contrat pour l'Economie et l'Emploi Bruxelles 2005-2010. Celui-ci consacre, en effet, une importance particulière à la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Le Contrat, mis en œuvre par le gouvernement, a d'ores et déjà permis la mise en œuvre d'initiatives concrètes telles que les consultants en diversité ou la charte de la diversité. En complément de ce dispositif, la présente proposition d'ordonnance prévoit d'élargir et de renforcer les missions des consultants en diversité recrutés à l'ORBEm.

Au niveau fédéral :

En février 2005, un plan d'action fédéral « Valoriser la Diversité » 2005-2007 destiné à garantir l'égalité des chances dans la fonction publique a été adopté.

Ce plan de quatre-vingt mesures prévoit notamment :

- publication d'une charte fédérale de la diversité

- de l'invoering van maatregelen om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen voor de werkzoekenden uit wijken met een werkloosheidsgraad hoger dan of gelijk aan het gewestelijke gemiddelde in de gemeenten waarvan ten minste een deel van het grondgebied opgenomen is in de ruimte voor versterkte ontwikkeling van de huisvesting en de renovatie;
- de verbetering van de objectiviteit van de aanwervingsprocedures voor personeel met een arbeidsovereenkomst;
- de uitbreiding en de versterking van de begeleiding en de opdrachten van de diversiteitsconsultants bij de verschillende fasen van de aanwerving in het openbaar ambt;
- de invoering van diversiteitsplannen in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers;
- positieve acties voor de eerste golf migranten en de werknemers van subsaharaanse oorsprong;
- Uitgave van een pedagogische gids « Iedereen gelijk bij de aanwerving – Strijd tegen de etnische discriminatie op de arbeidsmarkt » bestemd voor de arbeidsbemiddelaars.

In de privé-sector is er beslist om in de contractualisering van de steun aan de bedrijven een specifieke clausule op te nemen om iedere vorm van discriminatie bij de aanwerving te verbieden, met verwijzing naar de federale en Europese regels.

De maatregelen in het Brussels actieplan tegen de discriminaties van 2003 zijn nog uitgebreid door de uitvoering van het contract voor de economie en de tewerkstelling Brussel 2005-2010. Dit besteedt inderdaad bijzondere aandacht aan de strijd tegen de discriminatie bij de aanwerving.

Het contract, uitgevoerd door de regering, heeft nu al concrete initiatieven mogelijk gemaakt zoals de diversiteitsconsultanten of het diversiteitscharter. Ter aanvulling van deze maatregelen, voorziet dit voorstel van ordonnantie in de uitbreiding en de versterking van de opdrachten van de diversiteitsconsultanten die door de BGDA aangevraagd zijn.

Op federaal vlak :

In februari 2005 is er een federaal actieplan « De diversiteit valoriseren » 2005-2007 goedgekeurd om de gelijkheid van kansen in het overheidsambt te waarborgen.

Dit plan met tachtig maatregelen omvat onder andere het volgende :

- publicatie van een federaal diversiteitscharter

- engagement de personnes relais en matière de diversité
  - mise sur pied de plans de diversité
  - l'anonymat des curriculum vitae lors de la procédure de sélection des candidats
  - adaptation des épreuves générales de sélection pour les personnes handicapées
  - sensibilisation et formation de base des fonctionnaires en matière de non-discrimination
- b élaboration d'un code de déontologie à l'intention des membres du jury
- campagne d'information aux métiers de la fonction publique auprès d'associations de terrain, d'opérateurs d'insertion...

Le premier objectif vise à favoriser l'emploi de tous au sein de la fonction publique bruxelloise. Au sein de certaines communes bruxelloises et plus particulièrement de certains quartiers, une proportion considérable de la population est confrontée au chômage. Dès lors, il convient de combler cette inégalité de fait en offrant à ces citoyens des moyens supplémentaires d'accéder à un emploi. Pour ce faire, des mesures positives sont mises sur pied dans le but de permettre aux individus les plus fragilisés socio-économiquement d'accéder à l'emploi, unique vecteur possible de progrès social. De manière évidente, ces mesures positives seront mises sur pied sans préjudice des règles actuellement en vigueur en matière de recrutement de personnel contractuel et d'emploi des langues dans la fonction publique.

Le deuxième objectif prévoit l'objectivation maximale du processus de sélection du personnel contractuel. Celle-ci passe par plusieurs mesures. Tout d'abord, l'instauration d'une diffusion systématique des offres d'emploi contractuel dans la fonction publique à l'ORBEM qui le diffuse elle-même et à ses partenaires conventionnés via le Réseau des Plate-formes locales pour l'Emploi. Ensuite, l'anonymat des CV permet que le profil du candidat soit appréhendé sur l'unique base de ses qualifications professionnelles et non sur des critères subjectifs. Enfin, la présence des consultants en diversité lors des épreuves orales de recrutement et le cas échéant des délibérations du jury garantit le respect des principes d'égalité de traitement et d'impartialité.

Le troisième objectif vise à élargir et à renforcer les missions des consultants en diversité recrutés par l'ORBEM. Ces consultants en diversité remplissent notamment les fonctions suivantes :

- la présence aux épreuves orales et délibérations du jury lors des procédures de recrutement

- aanwerving van aanspreekpunten inzake diversiteit
- opstellen van diversiteitsplannen
- anonimiteit van de curricula vitae bij de selectieprocedure van de kandidaten
- aanpassing van de algemene selectieproeven voor gehandicapte kandidaten
- sensibilisering en basisopleiding voor de ambtenaren inzake niet-discriminatie
- opstellen van een deontologische code voor de leden van de examencommissie
- informatiecampagne voor de beroepen in het openbaar ambt bij verenigingen te velde, inschakelingsoperatoren...

De eerste doelstelling bestaat erin de werkgelegenheid voor iedereen te bevorderen in het Brussels openbaar ambt. In bepaalde Brusselse gemeenten, in het bijzonder in bepaalde wijken, is een aanzienlijk deel van de bevolking werkloos. Aan deze feitelijke ongelijkheid moet een einde gemaakt worden door deze burgers extra middelen te geven om werk te vinden. Daartoe worden positieve maatregelen georganiseerd om de sociaal-economische achtergestelden de kans te geven werk te vinden, de enig mogelijke vector van sociale vooruitgang. Het is duidelijk dat deze positieve maatregelen zullen worden genomen onverminderd de thans vigerende regels inzake aanwerving van contractueel personeel en gebruik van talen in het openbaar ambt.

De tweede doelstelling bestaat uit de maximale objectivering van het selectiepersoneel met een arbeidsovereenkomst. Die bestaat uit verschillende maatregelen. Eerst en vooral de systematische verspreiding van de aanbiedingen van contractuele jobs in het openbaar ambt bij de BGDA die ze zelf verspreidt en bij haar geconventioneerde partners via het netwerk van lokale platforms voor de werkgelegenheid. De anonimiteit van de cv's vervolgens die maakt dat het profiel van de kandidaat enkel beoordeeld wordt op de beroepsbekwaamheden en niet op subjectieve criteria. De aanwezigheid van de diversiteitsconsulenten op de mondelinge selectieproeven en in voorkomend geval op de beraadslagingen van de examencommissie, garandeert tot slot de naleving van de principes van de gelijkheid van behandeling en objectiviteit.

De derde doelstelling bestaat uit de uitbreiding en de versterking van de opdrachten van de diversiteitsconsulenten aangeworven door de BGDA. Deze diversiteitsconsulenten vervullen onder andere de volgende opdrachten:

- de aanwezigheid op de mondelinge proeven en beraadslagingen van de examencommissie tijdens de aanwervingsprocedures

- l'accompagnement des plans de diversité au sein des différentes administrations
- l'impulsion de campagnes de sensibilisation et d'information par rapport à la diversité de la fonction publique que ce soit en interne à celle-ci ou par rapport au grand public
- l'élaboration d'un rapport sur l'état des discriminations transmis annuellement au Parlement.

Enfin, la présente proposition d'ordonnance prévoit la création de plans de diversité élaborés en concertation avec les représentations des travailleurs. Ces plans de la diversité comportent à la fois un état de la question de la diversité dans les différentes administrations et la définition de politiques pro-actives. Un rapport sur l'avancement de ces plans de diversité au sein de chaque administration est transmis chaque année au Parlement par l'ORBEM.

- de begeleiding van de diversiteitsplannen in de verschillende besturen
- de bevordering van bewustmakingscampagnes en informatiecampagnes in het kader van de diversiteit in het openbaar ambt, hetzij intern hetzij voor het ruime publiek
- de opstelling van een verslag over de staat van de discriminaties dat jaarlijks aan het parlement bezorgd wordt.

Dit voorstel van ordonnantie voorziet tot slot in de opstelling van diversiteitsplannen opgesteld in overleg met de afgevaardigden van de werknemers. Deze diversiteitsplannen bevatten zowel een stand van zaken van de diversiteit in de verschillende besturen als de beschrijving van pro-actieve beleidsopties. Ieder jaar bezorgt de BGDA aan het parlement een verslag over de vooruitgang van deze diversiteitsplannen in elk bestuur.

## Commentaire des articles

### *Article 1<sup>er</sup>*

Cet article n'appelle aucun commentaire.

### *Article 2*

Cet article définit le champ d'application de la présente ordonnance.

### *Article 3*

Cet article prévoit qu'accède à un emploi contractuel au sein de la fonction publique régionale et communale, un pourcentage minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus de quartiers dont les indicateurs INS indiquent un taux de chômage égal ou supérieur à la moyenne régionale au sein des communes dont une partie au moins du territoire est comprise dans l'Espace de Développement Renforcé du Logement.

Le gouvernement arrête le taux et la durée minimale de subsidiation prévue afin de permettre aux administrations régionales et locales d'atteindre ce seuil minimal. Ces incitants sont affectés à l'ensemble des administrations visées par l'ordonnance, à l'exception du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale. Afin de ne pas tomber dans un effet d'aubaine, la durée minimale du contrat ne pourrait être en principe inférieure à trois ans. A titre d'exemple, dans le budget régional 2006, l'allocation de base 09.11.22.01.00 « Dépenses de toute nature relatives au Contrat Economie-Emploi » consacre 2.000.000 notamment pour des mesures visant à promouvoir la diversité.

### *Article 4*

Lorsqu'un emploi contractuel est déclaré vacant au sein d'une administration régionale ou locale, l'offre est transmise à l'ORBEM. L'ORBEM diffuse ces offres d'emploi et les fait parvenir à ses partenaires conventionnés via le Réseau des Plate-formes locales pour l'Emploi. Cette procédure permet d'améliorer l'accès des offres d'emplois au sein de la fonction publique aux demandeurs d'emploi bruxellois.

### *Article 5*

Cet article prévoit l'anonymat des curriculum vitae. L'ORBEM (et ou les organismes bruxellois de placement des chômeurs) centralisent l'ensemble des offres de candi-

## Commentaar bij de artikelen

### *Artikel 1*

Dit artikel vereist geen commentaar.

### *Artikel 2*

Dit artikel beschrijft het toepassingsgebied van deze ordonnantie.

### *Artikel 3*

Dit artikel bepaalt dat ten minste 10 % van de contractuele betrekkingen in het gewestelijk en gemeentelijk openbaar ambt ingevuld moeten worden door werkzoekenden uit wijken waar volgens de indicatoren van het NIS de werkloosheidsgraad hoger is dan of gelijk is aan het gewestelijke gemiddelde in de gemeenten waarvan ten minste een deel van het grondgebied opgenomen is in de ruimte voor versterkte ontwikkeling van de huisvesting en de renovatie.

De regering stelt het percentage en de minimale duur van de geplande subsidiëring vast om de gewestelijke en lokale besturen de mogelijkheid te geven deze minimumdrempel te halen. Deze stimuli gaan naar het geheel van de besturen bedoeld in de ordonnantie, met uitzondering van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Om een mattheuseffect te voorkomen, mag de minimumduur van het contract niet korter zijn dan drie jaar. Als voorbeeld verwijzen wij naar de gewestbegroting 2006, basisallocatie 09.11.22.01.00 « Uitgaven van allerlei aard betreffende het contract economie en tewerkstelling », die 2.000.000 bevat voor onder andere maatregelen ter bevordering van de diversiteit.

### *Artikel 4*

Wanneer een contractuele betrekking vacant verklaard wordt in een gewestelijk of lokaal bestuur, wordt de aanbidding naar de BGDA doorgestuurd. De BGDA verspreidt deze jobaanbiedingen en bezorgt ze aan haar geconventioneerde partners via het netwerk van de lokale platformen voor de werkgelegenheid. Deze procedure maakt het mogelijk om de Brusselse werkzoekenden beter toegang te geven tot de werkaanbiedingen in het openbaar ambt.

### *Artikel 5*

Dit artikel voorziet in de anonimiteit van de curricula vitae. De BGDA (en of de Brusselse instellingen voor de plaatsing van werklozen) centraliseert het geheel van de

datures à des emplois contractuels. En fonction du curriculum vitae du candidat, ceux-ci transmettent des profils de compétences à l'administration concernée. Ces profils ne comprennent aucune mention du nom du candidat. L'anonymat des offres de candidature permet que la procédure de recrutement du personnel contractuel soit exempte de toute forme de discrimination.

#### *Article 6*

Cet article concerne les consultants en diversité. Ces spécialistes de la question de la diversité sont désignés par l'ORBEm.

Ils ont notamment pour mission d'assister aux épreuves orales et le cas échéant aux délibérations du jury lors des procédures de recrutement mais également d'impulser des actions innovantes en matière de diversité.

Par ailleurs, ils participent à l'élaboration de plans de diversité au sein des différentes administrations.

Enfin, ils rédigent un rapport annuel de l'état de la discrimination dans les administrations régionales et locales.

#### *Article 7*

Cet article prévoit que des plans de diversité sont élaborés dans les administrations régionales et locales dont le nombre de membres du personnel est supérieur à 49. Ces plans de diversité sont mis sur pied par l'ensemble des acteurs de la fonction publiques : les représentants des travailleurs, les consultants en diversité et les responsables de l'administration.

En premier lieu, les plans de diversité font l'état de la question de la diversité au sein de l'administration concernée. Pour ce faire, ils tentent d'appréhender les freins susceptibles d'entraver l'accès de la fonction publique à l'ensemble de la population.

Dans un second temps, les plans envisageant des actions afin de promouvoir la diversité de la fonction publique. Ces actions concernent à la fois l'intérieur de l'administration et le grand public.

Enfin, ils déterminent les délais et les modalités pratiques de la réalisation des actions en faveur de la diversité.

#### *Article 8*

Cet article prévoit l'élaboration d'un rapport annuel sur l'état de la discrimination au sein des administrations régionales et locales.

kandidaturen voor de contractuele betrekkingen. In functie van het curriculum vitae van de kandidaat, bezorgen zij bekwaamheidsprofielen aan het betrokken bestuur. Deze profielen bevatten geen vermelding van de naam van de kandidaat. Door de anonimiteit van de kandidaturen kan er geen enkele vorm van discriminatie zijn bij de aanwerving van contractueel personeel.

#### *Artikel 6*

Dit artikel heeft betrekking op de diversiteitsconsulenten. Deze specialisten inzake diversiteit worden door de BGDA aangewezen.

Zij hebben onder andere als opdracht de mondelinge proeven bij te wonen en in voorkomend geval de beraadslagingen van de examencommissie tijdens de wervingsprocedures, maar ook om innoverende initiatieven inzake diversiteit op te zetten.

Zij nemen ook deel aan het opstellen van diversiteitsplannen binnen de verschillende besturen.

Zij stellen een jaarverslag op over de staat van de discriminatie in de gewestelijke en lokale besturen.

#### *Artikel 7*

Dit artikel bepaalt dat de diversiteitsplannen opgesteld worden in de gewestelijke en lokale besturen met meer dan 49 personeelsleden. Deze diversiteitsplannen worden opgesteld door het geheel van de actoren van het openbaar ambt: de vertegenwoordigers van de werknemers, de diversiteitsconsulenten en de leiding van het bestuur.

Op de eerste plaats maken de diversiteitsplannen de balans op van de diversiteit binnen het betrokken bestuur. Daartoe trachten zij zicht te krijgen op de mogelijke hinderpalen voor de toegang tot het openbaar ambt voor het geheel van de bevolking.

Op de tweede plaats stellen de plannen acties voor om de diversiteit in het openbaar ambt te bevorderen. Deze acties hebben zowel betrekking op de interne keuken van het bestuur als op de ruime bevolking.

Tot slot bepalen zij de termijnen en de praktische voorwaarden voor de uitvoering van de acties ter bevordering van de diversiteit.

#### *Artikel 8*

Dit artikel voorziet in het opstellen van een jaarverslag over de staat van de discriminatie in de gewestelijke en lokale besturen.

Dans les deux mois de la clôture de l'année civile, un rapport relatif à la question de la diversité est transmis au Parlement par l'ORBEM.

Ce rapport contient l'état d'avancement global des politiques de diversité mises en œuvre ainsi qu'une évaluation des mesures initiées en la matière. Le rapport détaille l'ensemble des plans de diversité entrepris au sein des différentes administrations.

Dans les quatre mois de la clôture de l'année civile, le Parlement organise un débat en séance plénière autour des conclusions du rapport et formule le cas échéant des recommandations.

Rachid MADRANE (F)  
Jan BÉGHIN (N)

Binnen twee maanden na het einde van het kalenderjaar, wordt een verslag over de kwestie van de diversiteit aan het parlement voorgelegd door de BGDA.

Dit verslag beschrijft de algemene vooruitgang van het uitgevoerde diversiteitsbeleid en bevat een evaluatie van de ter zake genomen maatregelen. Het verslag beschrijft in detail het geheel van de diversiteitsplannen uitgevoerd in de verschillende besturen.

Binnen de vier maanden na het einde van het kalenderjaar, organiseert het parlement een debat in plenaire vergadering over de conclusies van het verslag en doet het in voorkomend geval aanbevelingen.

**PROPOSITION D'ORDONNANCE****visant à assurer  
une politique de diversité  
au sein de la fonction publique bruxelloise***Article 1*

La proposition d'ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

*Article 2*

Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

1. Administration régionale :
  - a) le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale;
  - b) les organismes d'intérêt public de type A et leurs filiales opérationnelles;
  - c) les organismes d'intérêt public de type B et leurs filiales opérationnelles;
  - d) les organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;
  - e) les asbl régionales.
2. Administration locale :
  - a) les communes;
  - b) les intercommunales;
  - c) les asbl communales.
3. Emploi contractuel :
 

tout emploi qui n'est pas statutaire
4. L'ORBEm : le service public pour l'emploi tel que réglementé par l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'emploi.
5. L'Espace de Développement Renforcé du Logement : l'ensemble des territoires communaux délimité par le Plan Régional de Développement pris en exécution des articles 16 à 22 du COBAT.

**VOORSTEL VAN ORDONNANTIE****ertoe strekkende een diversiteitsbeleid  
te bewerkstelligen in  
het Brussels ambtenarenapparaat***Artikel 1*

Het voorstel van ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

*Artikel 2*

Voor de toepassing van deze ordonnantie, wordt verstaan onder :

1. Gewestelijk bestuur :
  - a) het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
  - b) de instellingen van openbaar nut van type A en hun operationele filialen;
  - c) de instellingen van openbaar nut van type B en hun operationele filialen;
  - d) de gewestelijke semi-overheidsinstellingen naar publiek recht of van openbaar nut en hun operationele filialen;
  - e) de gewestelijke vzw's.
2. Lokaal bestuur :
  - a) de gemeenten;
  - b) de intercommunales;
  - c) de gemeentelijke vzw's.
3. Contractuele betrekking :
 

iedere betrekking die niet statutair is
4. De BGDA : de overheidssdienst voor werkgelegenheid zoals beschreven in de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende de organisatie en de werking van Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.
5. Ruimte voor de versterkte ontwikkeling van de huisvesting : het geheel van de gemeentelijke grondgebieden beschreven in het Gewestelijk Ontwikkelingsplan ter uitvoering van de artikelen 16 tot 22 van het BWRO.

6. Plan diversité : dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population.
7. consultants en diversité : toute personne chargée de renforcer la représentativité de l'ensemble des composantes de la population au sein de la fonction publique.
8. Quartiers : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut National de Statistiques.

#### Article 3

Accède à un emploi contractuel au sein des administrations régionales et locales, au cours d'une année civile, un pourcentage minimal, qui ne peut en aucun cas être inférieur à 10 %, de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale au sein des communes dont une partie du territoire au moins est comprise dans l'Espace de Développement Renforcé du Logement.

Ce pourcentage minimal ainsi que le taux et la durée minimale de subsidiation y afférents sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance dans tous les services publics bruxellois à l'exception du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

#### Article 4

Les administrations régionales et locales transmettent automatiquement les offres d'emploi contractuel à l'ORBEM.

#### Article 5

L'ORBEM réceptionne les différentes offres de candidatures à des emplois contractuels au sein des administrations régionales et locales. L'ORBEM transmet les offres de candidature à l'administration concernée en y supprimant le nom du candidat.

#### Article 6

Des consultants en diversité pour la fonction publique locale et régionale sont recrutés par l'ORBEM. Ces consultants assistent notamment aux entretiens d'embauche et le cas échéant aux délibérations du jury lors des recrutements au sein des administrations régionales et locales. Ils participent à l'élaboration et suivent l'exécution des plans de diversité au sein des administrations régionales et locales. Le Gouvernement arrête la liste complète de leurs missions.

6. Diversiteitsplan : geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen
7. Diversiteitsconsulenten : iedere persoon belast met de verbetering van de representativiteit van het geheel van de bevolkingsgroepen in het openbaar ambt
8. Wijken : het geheel van de statistieke wijken beschreven door het Nationaal Instituut voor de Statistiek.

#### Artikel 3

Tijdens een kalenderjaar moet een minimumpercentage, dat in geen enkel geval lager mag zijn dan 10 %, van de contractuele betrekkingen in het gewestelijk en gemeentelijk openbaar ambt ingevuld moeten worden door werkzoekenden uit wijken waar volgens de indicatoren van het NIS de werkloosheidsgraad hoger is dan of gelijk is aan het gewestelijke gemiddelde in de gemeenten waarvan ten minste een deel van het grondgebied opgenomen is in de ruimte voor versterkte ontwikkeling van de huisvesting.

De regering stelt dit minimumpercentage, alsook de graad en de minimale duur van de geplande subsidiëring vast binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie in alle Brusselse overheidsdiensten, met uitzondering van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

#### Artikel 4

De gewestelijke en lokale besturen bezorgen automatisch de contractuele werkaanbiedingen aan de BGDA.

#### Artikel 5

De BGDA ontvangt het geheel van de candidaturen voor de contractuele betrekkingen in de gewestelijke en lokale besturen. De BGDA bezorgt de candidaturen aan het bestuur in kwestie zonder vermelding van de naam van de kandidaat.

#### Artikel 6

Diversiteitsconsulenten voor het lokale en gewestelijke openbare ambt worden door de BGDA aangeworven. Deze consulenten wonen onder andere de sollicitatiegesprekken bij en in voorkomend geval de beraadslagingen van de examencommissie tijdens de wervingsprocedures in de gewestelijke en lokale besturen. Zij nemen ook deel aan het opstellen en het uitvoeren van de diversiteitsplannen binnen de gewestelijke en lokale besturen. De regering stelt de volledige lijst van hun opdrachten vast.

*Article 7*

Des plans de diversité sont mis sur pied dans les administrations régionales et locales. Ils sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations régionales et locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49. Le Gouvernement arrête le contenu et la procédure d'élaboration des plans de diversité dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

*Article 8*

Dans les deux mois de la clôture de l'année civile, les consultants en diversité font parvenir leur conclusions sur l'état de la diversité dans les administrations locales et régionales dans un rapport détaillé à l'ORBEm. Dans les quatre mois de clôture de l'année civile, l'ORBEm transmet ce rapport au Parlement qui l'examine dans un délai de trois mois et formule, le cas échéant, des recommandations au Gouvernement.

Rachid MADRANE (F)  
Jan BÉGHIN (N)  
Didier GOSUIN (F)  
Alain DAEMS (F)  
Vincent DE WOLF (F)  
Adelheid BYTTEBIER (N)

*Artikel 7*

Diversiteitsplannen worden opgesteld in de gewestelijke en lokale besturen. Zij worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers binnen gewestelijke en lokale besturen met meer dan 49 personeelsleden. Deze regering stelt de inhoud vast alsook de procedure voor het opstellen van de diversiteitsplannen binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

*Artikel 8*

Binnen twee maanden na het einde van het kalenderjaar, bezorgen de diversiteitsconsulenten hun conclusies over de staat van de diversiteit in de gewestelijke en lokale besturen in een gedetailleerd verslag aan de BGDA. Binnen vier maanden na het einde van het kalenderjaar, bezorgt de BGDA dit verslag aan het parlement dat het binnen een termijn van drie maanden onderzoekt en in voorkomend geval aanbevelingen aan de regering doet.

