

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2015-2016

11 JUILLET 2016

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**relative à la représentation proportionnelle
socio-économique sur le marché de l'emploi**

(déposée par Mme Catherine MOUREAUX (F),
M. Bea DIALLO (F) et Mme Nadia EL YOUSFI (F))

Développements

La Région bruxelloise souffre d'une dualisation sociale depuis sa naissance. Ce phénomène n'a cessé de s'amplifier au point que les inégalités de revenus se sont inscrites profondément dans le territoire.

Ainsi, les quartiers fragilisés contigus ont fini par former des zones de précarité, de désaffiliation, et de désengagement.

Ces oppositions manifestes entre quartiers peuvent être appréhendées par l'observation du taux de chômage : à Bruxelles, en s'appuyant sur les chiffres produits par l'Institut bruxellois de statistiques et d'analyse, on peut observer une variation des taux de chômage entre le quartier le plus aisé et le quartier le plus fragilisé allant de 15 % à 50 %.

Cette simple observation à caractère socio-économique appelle une réponse politique de lutte contre la dualisation de la ville, dans une perspective de solidarité intra-régionale accrue. C'est d'ailleurs le sens d'une série de politiques menées depuis la création de la région.

Par ailleurs, une série de caractéristiques d'appartenance amplifient le phénomène de dualisation. Ainsi, tous les observateurs de l'emploi en région bruxelloise relèvent que s'exerce sur le marché de l'emploi bruxellois une série de discriminations.

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2015-2016

11 JULI 2016

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**betreffende de evenredige
sociaaleconomische vertegenwoordiging
op de arbeidsmarkt**

(ingediend door mevrouw Catherine MOUREAUX (F),
de heer Bea DIALLO (F) en
mevrouw Nadia EL YOUSFI (F))

Toelichting

Het Brussels Gewest lijdt vanaf zijn ontstaan aan sociale dualisering. Dat is alsmaar verergerd, zodat inkomensongelijkheid stevig ingeworteld is in dit Gewest.

De aaneengrenzende kwetsbare wijken zijn op de duur dan ook probleemzones geworden, met een gebrek aan banden en engagement.

De werkloosheidsgraad weerspiegelt de duidelijke tegenstellingen tussen wijken : in Brussel kan men, op grond van de cijfers van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, vaststellen dat die graad varieert van 15 % tot 50 % tussen de meest goeude wijk tot de meest achtergestelde wijk.

Die eenvoudige vaststelling van sociaaleconomische aard vergt een reactie vanwege het beleid: de dualisering van de stad moet worden tegengegaan met het oog op meer intraregionale solidariteit. Dat is trouwens het doel van een aantal sedert de oprichting van het Gewest getroffen maatregelen.

Bovendien wordt de dualisering nog in de hand gewerkt door een aantal groepskenmerken. Zo wijzen alle werkgelegenheidsobservatoren in het Brussels Gewest op een aantal discriminaties op de Brussels arbeidsmarkt.

Le monitoring socio-économique réalisé par le SPF emploi et le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme pointe une série de groupes vulnérables. Il montre que seuls les expatriés des douze pays fondateurs de l'Union européenne ont un taux d'emploi supérieur à la moyenne régionale. Par contre les taux d'emploi des personnes de première ou de deuxième générations issues des vagues de migration en provenance du Maghreb, du Proche- et du Moyen-Orient, ou d'Afrique subsaharienne marquent des écarts substantiels (respectivement -10 %, -15 %, -12 %) au taux moyen. A noter le taux d'emploi des personnes issues de la migration en provenance de Turquie ne peuvent être isolées dans cette étude (Unia, 2015, page 57).

Le reportage de l'émission « Questions à la Une » de la RTBF diffusé le 27/01/2016 a effectué un test de situation. Il en ressort de manière évidente que l'origine des candidats, indépendamment de leur qualification, influence de manière décisive leur accès à l'emploi.

La Fondation Roi Baudouin a montré de son côté dans l'étude réalisée en mai 2015 que 40 % des Belgo-Marocains nés en Belgique, ont un taux de diplomation de l'enseignement supérieur (universitaire, non universitaire et bachelier) de 40 % (C. TORREKENS et I. ADAM (dir.), « Belgo-Marocains, Belgo-Turcs : (auto)portrait de nos concitoyens », Pub. de la Fondation Roi Baudouin, mai 2015, p. 39). Ce taux est le même que celui obtenu par l'enquête européenne Eurislam (Eurislam, finding a place for islam in Europe, workpackage 4, integrated report on survey analysis, http://www.eurislam.eu/var/WP4_Integrated_report_on_survey_analysis.pdf, mars 2016).

Le bureau des plaintes d'Actiris quant à lui a inventorié depuis 2008 les causes de plainte portant sur le processus de recrutement. Les motifs de plainte les plus fréquents sont les traitements différenciés en raison d'une part de l'origine sociale, définie notamment sur la base de la position dans la hiérarchie des lieux de résidence, et d'autre part de l'origine ethnique au sens large (prétendue « race », nationalité, langue).

En septembre 2015, le Brussels Entreprises Commerce and Industry (BECI) a fait paraître son Livre blanc de la diversité intitulé « Diversity means performance ». Les entreprises s'y montrent conscientes des difficultés que connaît Bruxelles en termes de discrimination à l'embauche. Elles conçoivent par ailleurs l'intérêt économique de cesser de discriminer. Elles sont manifestement prêtes à prendre leur part de responsabilité sociale. Le BECI recommande par exemple le recours à l'action positive et conseille ses membres à cet effet (BECI, Livre blanc de la diversité : « Diversity means performance », septembre 2015, p. 51).

De sociaaleconomische monitoring door de FOD Tewerkstelling en het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding wijst op een aantal kwetsbare groepen. Daaruit blijkt ook dat alleen de buitenlanders uit de twaalf oprichtende landen van de Europese Unie een werkgelegenheidsgraad vertonen die hoger is dan het gewestelijk gemiddelde. De werkgelegenheidsgraad van de migranten van de eerste of de tweede generatie uit de Maghreblanden, het Nabije of het Midden-Oosten of uit Sub-Saharaans Afrika wijken aanzienlijk af (respectievelijk -10 %, -15 %, -12 %) van het gemiddelde. Er zij opgemerkt dat de werkgelegenheidsgraad van migranten afkomstig uit Turkije niet afgezonderd kan worden in dat onderzoek (Unia, 2015, blz. 57).

Op 27 januari 2016, werd in « Questions à la Une » van de RTBF een reportage uitgezonden met een situatietest. Daaruit blijkt duidelijk dat de afkomst van de kandidaten, los van hun kwalificatie, een beslissende invloed heeft op hun toegang tot werk.

De Koning Boudewijnstichting van haar kant toonde in een studie van mei 2015 aan dat 40 % van de in België geboren Belgische Marokkanen 40 % diploma's van hoger onderwijs (universitair, niet universitair en bachelor) hebben (C. TORREKENS en I. ADAM (dir.) « Marokkaanse en Turkse Belgen: een (zelf)portret van onze medeburgers », Pub. Van de Koning Boudewijnstichting, mei 2015, blz. 39). Het Europese onderzoek Eurislam kwam tot hetzelfde resultaat (Eurislam, finding a place for islam in Europe, workpackage 4, integrated report on survey analysis, http://www.eurislam.eu/var/WP4_Integrated_report_on_survey_analysis.pdf, maart 2016).

Het klachtenbureau van Actiris maakt sedert 2008 een inventaris van de redenen tot klachten betreffende het wervingsproces. De meest frequente redenen zijn verschillende behandeling wegens de sociale afkomst enerzijds, met name op grond van de positie in de rangorde van de woonplaatsen, en wegens de etnische afkomst in de ruime zin anderzijds (zogenaamd « ras », nationaliteit, taal).

In september 2015, bracht het Brussels Entreprises Commerce and Industry (BECI) zijn Witboek uit over diversiteit, onder de titel « Diversity means performance ». De bedrijven blijken zich bewust te zijn van de moeilijkheden op het vlak van discriminatie bij aanwerving in Brussel. Zij zien trouwens het economisch belang in van het stopzetten van discriminatie en zijn kennelijk bereid hun sociale verantwoordelijkheid te nemen. Het BECI beveelt bijvoorbeeld positieve actie aan en geeft zijn leden daartoe advies (BECI, Witboek inzake diversiteit : « Diversity means performance », september 2015, p. 51).

Une série d'initiatives ont été mises en œuvre à partir de l'appareil dit « ordonnance Madrane » dès 2008. Force est de constater aujourd'hui que ces mesures n'ont pas suffi à endiguer la tendance à la dualisation et à la discrimination. Selon le Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie, « les mesures prises depuis une quinzaine d'années n'ont pas permis d'endiguer le phénomène discriminatoire » (MRAX, « Discrimination dans l'emploi des personnes étrangères et d'origine étrangère : pour une action positive quantifiée et contraignante », <http://mrax.be/wp/discrimination-dans-lemploi-des-personnes-etrangeres-et-dorigine-etrangere-pour-une-action-positive-quantifiee-et-contraignante/>, 25 mars 2016). Le Ministre Gosuin lui-même ne dit pas autre chose en commission des Affaires économiques le 2 juin 2016 : « Nous devons admettre que les dispositifs que nous avons créés avec beaucoup de bonne volonté n'ont pas porté leurs fruits. ».

De plus, les attentats qui ont frappé la France et la Belgique en 2015 et en 2016 ont porté un nouveau regard sur la nécessité vitale d'ouvrir de manière structurelle davantage de perspectives pour les jeunes des quartiers les plus fragilisés, dans le but de stériliser un terreau actuellement fertile pour les recruteurs au profit d'organisations criminelles, entre autre terroristes.

C'est aujourd'hui un constat reconnu par tous : les quartiers fragilisés contigus et l'évidence de pratiques discriminatoires dans l'embauche à Bruxelles menacent le vivre-ensemble.

La présente proposition d'ordonnance s'inscrit dans la droite ligne des diverses législations de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Pour rappel, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations définit l'action positive comme l'ensemble des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Suivant la loi du 10 mai 2007 précitée, une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Vanaf 2008, werden een aantal initiatieven genomen, op grond van de « Madrane-ordonnantie », maar thans moet men vaststellen dat die maatregelen niet volstaan om dualisering en discriminatie in te dijken. Volgens de Beweging tegen Racisme, Antisemitisme en Xenofobie, hebben de maatregelen die sedert een vijftiental jaar genomen werden discriminatie niet kunnen indijken (BRAX, « Discrimination dans l'emploi des personnes étrangères et d'origine étrangère: pour une action positive quantifiée et contraignante », <http://mrax.be/wp/discrimination-dans-lemploi-des-personnes-etrangeres-et-dorigine-etrangere-pour-une-action-positive-quantifiee-et-contraignante/>, 25 maart 2016). Minister Gosuin zegt hetzelfde in de commissie voor de economische zaken van 2 juni 2016: wij moeten toegeven dat de maatregelen die wij met veel goede wil hebben genomen geen resultaten hebben opgeleverd.

Bovendien hebben de aanslagen die Frankrijk en België in 2015 en in 2016 hebben getroffen een nieuwe kijk gegeven op de vitale noodzaak om op structurele wijze meer vooruitzichten te geven aan de jongeren van de meest kwetsbare wijken, zodat personen die werken voor criminele en met name terroristische organisaties de wind uit de zeilen wordt genomen.

Thans is iedereen het eens met de vaststelling dat de aaneengrenzende arme wijken en de duidelijke discriminatie bij aanwerving in Brussel een bedreiging vormen voor het samen-leven.

Dit voorstel van ordonnantie sluit nauw aan bij de uiteenlopende wetgevingen ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van sommige vormen van discriminatie omschrijft positieve actie als het geheel van specifieke maatregelen ter voorkoming of ter vergoeding van de nadelen die voortvloeien uit een van de beschermde criteria, teneinde de volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen.

Volgens voornoemde wet van 10 mei 2007, kan een maatregel van positieve actie slechts ten uitvoer worden gelegd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn ;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling ;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt ;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

L'ensemble de ces conditions sont rencontrées par la présente proposition d'ordonnance.

Dit voorstel van ordonnantie voldoet aan al die voorwaarden.

Catherine MOUREAUX (F)
Bea DIALLO (F)
Nadia EL YOUSFI (F)

PROPOSITION D'ORDONNANCE**relative à la représentation proportionnelle socio-économique sur le marché de l'emploi***Article 1^{er}*

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

Article 2

La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes :

- 1° la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- 2° la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Article 3

La présente ordonnance met en œuvre l'article 11, § 2 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et l'article 12, § 2, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Chapitre 1^{er} – Définitions et champ d'application**Définitions***Article 4*

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

- 1° institutions publiques locales :
 - a) les administrations communales ;
 - b) les intercommunales ;
 - c) les associations sans but lucratif créées à l'initiative communale ;
- 2° institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale :
 - a) l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE**betreffende de evenredige sociaaleconomische vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt***Artikel 1*

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

Artikel 2

Dit voorstel van ordonnantie zet de volgende Europese richtlijnen om :

- 1° richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ;
- 2° richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Artikel 3

Dit voorstel van ordonnantie legt artikel 11, § 2 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en artikel 12, § 2 van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt ten uitvoer.

Hoofdstuk 1 – Definities en toepassingsveld**Definities***Artikel 4*

Voor de toepassing van deze ordonnantie, moet worden verstaan onder :

- 1° plaatselijke overheidsinstellingen :
 - a) de gemeentebesturen ;
 - b) de intercommunales ;
 - c) de op gemeentelijk initiatief opgerichte verenigingen zonder winstoogmerk ;
- 2° overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :
 - a) het bestuur van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;

- | | |
|--|---|
| <p>b) les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;</p> <p>c) les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles ;</p> <p>d) les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement ;</p> <p>3° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;</p> <p>4° emploi contractuel : tout emploi qui n'est pas statutaire ;</p> <p>5° l'Office régional bruxellois de l'emploi : 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 ;</p> <p>6° action positive : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au motifs visés à l'article 4, 2° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et à l'article 4, 6° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique ;</p> <p>7° agent administrateur en diversité : toute personne chargée de renforcer la représentativité de l'ensemble des composantes de la population au sein d'une institution publique locale ou régionale ;</p> <p>8° monitoring des quartiers : un outil géré par l'Institut Bruxellois de Statistiques et d'Analyses permettant de suivre la situation socio-économique des 145 quartiers de la Région de Bruxelles-Capitale, qui illustre l'état des quartiers de la Région selon différentes thématiques : démographie, logement, marché du travail, revenu, mobilité, santé, etc, dans une perspective tant spatiale que temporelle ;</p> <p>9° secteur statistique : unité administrative définie par l'Institut National de Statistiques ;</p> | <p>b) de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die behoren tot categorie A en tot categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen ;</p> <p>c) de gewestelijke semi-overheidsinstellingen van publiek recht of van openbaar belang, en hun operationele filialen ;</p> <p>d) de op regeringsinitiatief opgerichte verenigingen zonder winstoogmerk ;</p> <p>3° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijk Regering ;</p> <p>4° contractuele betrekking : elke betrekking die niet statutair is ;</p> <p>5° de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de overheidsdienst voor werkgelegenheid, zoals gereguleerd door de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling ;</p> <p>6° positieve actie : het handhaven of aannemen van specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met de in artikel 4, 2° van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en in artikel 4, 6° van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;</p> <p>7° diversiteitsbeheerder : eenieder die belast is met het verhogen van de representativiteit van alle bevolkingscomponenten binnen een plaatselijke of gewestelijke overheidsinstelling;</p> <p>8° wijkmonitoring : een door het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse beheerd instrument dat de mogelijkheid biedt de sociaaleconomische situatie van de 145 wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te volgen en dat een beeld geeft van de toestand van de wijken van het Gewest op het vlak van demografie, huisvesting, arbeidsmarkt, inkomen, mobiliteit, gezondheid, enzovoorts zowel in de ruimte als in de tijd;</p> <p>9° statistische sector: door het Nationaal Instituut voor Statistiek bepaalde bestuursseenheid;</p> |
|--|---|

- 10° monitoring socio-économique : instrument de mesure statistique publié par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, visant à mettre en évidence les positions des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine ou historique migratoire ;
- 11° fonctionnaire dirigeant : le ou les fonctionnaire(s) ou le ou les administrateur(s) délégué(s) ou le ou les responsable(s) chargé(s) de la haute direction des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- 12° subvention : aide publique directe ou indirecte.

Champ d'application

Article 5

§ 1^{er}. – La présente ordonnance s'applique aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale et aux institutions publiques locales bruxelloises.

§ 2. – En dérogation au § 1^{er}, la présente ordonnance s'applique, en ce qui concerne les articles 2 à 5 et les articles 11 à 13, aux entreprises, aux organisations et aux institutions du secteur marchand et non marchand occupant plus de 19 travailleurs.

Chapitre 2 – Mesures quantitatives régulées

Mesures générales

Article 6

§ 1^{er}. – Chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale et, chaque institution publique locale bruxelloise, est tenue d'engager un minimum de 20% de demandeurs d'emploi issus de secteurs statistiques dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale.

§ 2. – La moitié des demandeurs d'emploi désignés au § 1^{er} doit être issue de secteurs statistiques dont le taux de chômage appartient au dernier quintile.

Article 7

§ 1^{er}. – Les demandeurs d'emploi issus des secteurs statistiques précités et appartenant à un ou plusieurs groupes identifiés comme vulnérables par le monitoring socio-économique sont dotés d'un coefficient multiplicateur, appelé « coefficient de régulation ». Ce coefficient augmente le poids relatif dudit demandeur d'emploi dans le calcul du minimum défini à l'article 6.

10° sociaaleconomische monitoring : meetinstrument dat bekendgemaakt wordt door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, teneinde de posities duidelijk te maken van de personen op de arbeidsmarkt naargelang hun afkomst of migratiegeschiedenis;

11° leidend ambtenaar : de ambtenaar(s) of de afgevaardigde bestuurder(s) of leidinggevenden belast met de hoge leiding van de overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;

12° subsidie : rechtstreekse of onrechtstreekse overheidssteun.

Toepassingsgebied

Artikel 5

§ 1. – Deze ordonnantie is van toepassing op de overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en op de lokale Brusselse overheidsinstellingen.

§ 2. – In afwijking van § 1, is deze ordonnantie van toepassing, wat de artikelen 2 tot 5 en de artikelen 11 tot 13 betreft, op de bedrijven, organisaties en instellingen van de profit- en non-profitsector die meer dan 19 werknemers in dienst hebben.

Hoofdstuk 2 – Gereguleerde kwantitatieve maatregelen

Algemene maatregelen

Artikel 6

§ 1. – Elke overheidsinstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, elke lokale Brusselse overheidsinstelling, is verplicht om minimum 20% werkzoekenden aan te werven uit de statistische sectoren met een werkloosheidspercentage boven het gewestelijk gemiddelde.

§ 2. – De helft van de in § 1 bedoelde werkzoekenden moet komen uit de statistische sectoren waarvan het werkloosheidspercentage behoort tot het laatste kwintiel.

Artikel 7

§ 1. – Op de werkzoekenden uit de voornoemde statistische sectoren die behoren tot een of meerdere groepen die beschouwd worden als kwetsbaar door de sociaaleconomische monitoring worden een vermenigvuldigingscoëfficiënt toegepast, het zogeheten « reguleringscoëfficiënt ». Dat coëfficiënt verhoogt het relatief gewicht van die werkzoekende bij de berekening van het in artikel 6 omschreven minimum.

§ 2. – Les groupes vulnérables et le coefficient de régulation sont établis par la commission de mise en œuvre décrite au chapitre 3.

Article 8

§ 1^{er}. Le seuil minimal prévu à l'article 6 s'applique tant à l'engagement qu'à l'occupation effective de l'emploi.

§ 2. – La commission d'accompagnement détermine la durée de la période de transition en vue d'atteindre le seuil minimal dans l'occupation effective de l'emploi au sein de l'institution publique, de l'entreprise, de l'organisation ou de l'institution du secteur marchand ou non marchand.

Article 9

§ 1^{er}. – Le travailleur continue d'être éligible au seuil minimal prévu à l'article 6 tant qu'il maintient son domicile et sa résidence effective dans un secteur statistique dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne régionale.

§ 2. – Chaque année, l'institution publique, l'entreprise, l'organisation ou l'institution du secteur marchand ou non marchand vérifie que le travailleur qu'elle emploie est éligible au seuil minimal prévu à l'article 6, en tenant compte du coefficient de régulation défini à l'article 7.

Lutte contre l'ethnostratification dans l'emploi

Article 10

Le minimum défini à l'article 6 est obligatoirement applicable à chaque grade, niveau et classe, tels qu'énumérés au chapitre 3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale.

Nomination publique

Article 11

§ 1^{er}. – Lorsque le Gouvernement, un ministre ou une personne morale contrôlée par la Région de Bruxelles-Capitale nomme ou propose la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, et ce, conformément à l'ordonnance ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, l'obligation

§ 2. – De kwetsbare groepen en het reguleringscoëfficiënt worden bepaald door de in hoofdstuk 3 bedoelde Uitvoeringscommissie.

Artikel 8

§ 1. – De in artikel 6 bepaalde minimumgrens geldt zowel voor de aanwerving als voor het effectief bekleden van de betrekking.

§ 2. – De Begeleidingscommissie bepaalt de duur van de overgangperiode voor het bereiken van de minimumgrens bij het effectief bekleden van de betrekking in de overheidsinstelling, het bedrijf, de organisatie of de instelling van de profit- of non-profitsector.

Artikel 9

§ 1. – De werknemer blijft in aanmerking komen voor de in artikel 6 bepaalde minimumgrens, zolang hij zijn domicile en zijn effectieve verblijfplaats heeft in een statistische sector met een werkloosheidspercentage boven het gewestelijk gemiddelde.

§ 2. – Elk jaar gaat de overheidsinstelling het bedrijf, de organisatie of de instelling van de profit- en non-profitsector na of de werknemer die in dienst is in aanmerking komt voor de in artikel 6 bepaalde minimumgrens, rekening houdend met het in artikel 7 bepaalde reguleringscoëfficiënt.

Strijd tegen de ethnostratificatie inzake werkgelegenheid

Artikel 10

Het in artikel 6 bepaalde minimum geldt verplicht voor elke graad, elk niveau en elke klasse, zoals opgesomd in hoofdstuk 3 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 tot bepaling van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Overheidsbenoeming

Artikel 11

§ 1. – Wanneer de Regering, een minister of een door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gecontroleerde rechtspersoon, met of zonder tussenkomst van een derde, een natuurlijk persoon benoemt of voorstelt te benoemen om zitting te hebben in het beheerorgaan van een rechtspersoon, en zulks overeenkomstig de ordonnantie of het besluit tot oprichting van voornoemde rechtspersoon

prévue à l'article 6 doit être respectée. Sont exclus de l'application de la présente ordonnance, les membres de droit de l'organe de gestion.

§ 2. – Chaque année, le Gouvernement soumet au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

§ 3. – A titre transitoire, pour les personnes morales dont l'organe de gestion a été constitué et composé avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, les obligations visées aux paragraphes 1^{er}, 2 et 3 du présent article s'appliqueront au fur et à mesure des renouvellements partiels ou intégraux des mandats au sein de l'organe de gestion.

Subventions publiques

Article 12

§ 1^{er}. – Toute institution publique régionale ou locale, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les collèges des bourgmestre et échevins des communes de la Région de Bruxelles-Capitale conditionnent les subventions octroyées aux entreprises du secteur marchand et non marchand, par le respect par ces dernières du minimum prévu à l'article 6.

§ 2. – A titre transitoire et pendant une durée de cinq ans maximum, les entreprises peuvent solliciter une dérogation à cet article en motivant cette demande et en indiquant les moyens mis en œuvre pour atteindre le seuil minimal fixé à l'article 6.

Marchés publics

Article 13

§ 1^{er}. – Chaque pouvoir adjudicateur régional et local ou entreprise publique au sens de la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services conditionne la passation du marché public au respect par le soumissionnaire du minimum prévu à l'article 6 de la présente ordonnance, au sein de son personnel, en ce compris ses sous-traitants.

§ 2. – Le gouvernement détermine les exceptions à la présente disposition en motivant chacune d'elles spécialement.

of de statuten ervan, moet de in artikel 6 bepaalde verplichting worden nageleefd. Deze ordonnantie is niet van toepassing op de personen die van rechtswege lid zijn van het beheerorgaan.

§ 2. – Elk jaar legt de Regering het Parlement een evaluatieverslag voor over de toepassing van deze bepaling.

§ 3. – Voor de rechtspersonen waarvan het beheerorgaan opgericht en samengesteld werd vóór de inwerkingtreding van deze ordonnantie, zijn de in de §§ 1, 2 en 3 van dit artikel vermelde verplichtingen bij wijze van overgang van toepassing naar gelang van de gedeeltelijke of volledige vernieuwing van de mandaten in het beheerorgaan.

Overheidssubsidies

Artikel 12

§ 1. – Elke gewestelijke of lokale overheidsinstelling, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de colleges van burgemeester en schepenen van de Brusselse Hoofdstedelijke gemeenten onderwerpen de aan de bedrijven van de profit- en niet-profitsector toegekende subsidies aan het in acht nemen van het in artikel 6 bepaalde minimum.

§ 2. – Bij wijze van overgang en tijdens een periode van maximum vijf jaar, kunnen de bedrijven een afwijking vragen van dat artikel, met opgave van de redenen voor dat verzoek en van de middelen die aangewend worden om de in artikel 6 bepaalde minimumdrempel te bereiken.

Overheidsopdrachten

Artikel 13

§ 1. – Elke gewestelijke en lokale aanbestedende overheid of overheidsbedrijf in de zin van de wet van 15 juni 2006 betreffende overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten onderwerpt de gunning van de overheidsopdracht aan de naleving, door de inschrijver, van het in artikel 6 van deze ordonnantie bepaald minimum onder zijn personeel, met inbegrip van zijn onderaannemers.

§ 2. – De regering bepaalt de uitzonderingen op die bepaling door elk ervan bijzonder met redenen te omkleden.

Clause de standstill

Article 14

La présente ordonnance fixe un seuil minimal d'occupation de postes et ne peut par conséquent être interprétée comme remettant en cause les engagements qui dépasseraient le seuil fixé à l'article 6.

Chapitre 3 – Mise en œuvre

Commission de mise en œuvre

Article 15

Il est institué une commission d'accompagnement composée comme suit :

- un représentant du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, qui en assure la présidence ;
- un représentant de l'Office régional bruxellois de l'Emploi spécialement chargé de la diversité ;
- un représentant de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi ;
- un représentant de l'Institut Bruxellois de Statistiques et d'Analyses spécialement chargé du Monitoring des Quartiers ;
- un représentant du Centre interfédéral pour l'égalité des chances spécialement chargé du monitoring socio-économique ;
- des représentants des partenaires sociaux spécialement chargés de la diversité ;
- des représentants d'associations spécialisées dans la lutte contre les discriminations ;
- des représentants d'associations spécialisées dans la lutte contre la pauvreté.

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

Article 16

§ 1^{er}. – La commission de mise en œuvre a pour missions :

- l'identification des groupes vulnérables sur la base du monitoring socio-économique ;
- l'attribution à ces groupes d'un coefficient de régulation ;

Standstill-clausule

Artikel 14

Deze ordonnantie bepaalt een minimumdrempel voor het bekleden van de betrekkingen en kan bijgevolg niet worden begrepen als het opnieuw in vraag stellen van de verbintenissen die de in artikel 6 bepaalde drempel zouden overschrijden.

Hoofdstuk 3 – Uitvoering

Uitvoeringscommissie

Artikel 15

Er wordt een Begeleidingscommissie opgericht die als volgt wordt samengesteld :

- een vertegenwoordiger van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, die het voorzitterschap op zich neemt ;
- een vertegenwoordiger van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, die in het bijzonder belast is met diversiteit ;
- een vertegenwoordiger van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid ;
- een vertegenwoordiger van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, die in het bijzonder belast is met wijkmonitoring ;
- een vertegenwoordiger van het Interfederaal Gelijkekansencentrum die in het bijzonder belast is met sociaaleconomische monitoring ;
- vertegenwoordigers van de sociale partners, die in het bijzonder belast zijn met diversiteit ;
- vertegenwoordigers van verenigingen die gespecialiseerd zijn in discriminatiebestrijding ;
- vertegenwoordigers van verenigingen die gespecialiseerd zijn in armoedebestrijding.

De leden van de commissie worden aangewezen voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

Artikel 16

§ 1. – De Uitvoeringscommissie heeft als opdracht:

- de kwetsbare groepen te identificeren op grond van de sociaaleconomische monitoring ;
- die groepen een reguleringscoëfficiënt toe te kennen ;

- le suivi de l'évolution de l'emploi au sein des quartiers et la transmission d'un rapport au Parlement tous les deux ans ;
- l'examen et l'évaluation des requêtes de mesures transitoires soumises par une institution publique locale ou régionale ;
- la rédaction d'un rapport annuel d'évaluation examinant de manière précise la mise en œuvre par chaque institution publique de la présente ordonnance ;
- le constat de la fin des mesures d'action positive prévue à l'article 23 de la présente ordonnance, lorsque cesse la discrimination manifeste.

§ 2. – La commission de mise en œuvre entre en fonction dans les deux mois qui suivent la promulgation de la présente ordonnance.

§ 3. – La commission de mise en œuvre dispose d'un délai de six mois à dater de son entrée en fonction pour identifier les groupes vulnérables sur la base du monitoring socio-économique et attribuer à ces groupes un coefficient de régulation.

Fonctionnaire et cellule de référence

Article 17

§ 1^{er}. – Chaque institution publique locale ou régionale désigne en son sein un fonctionnaire de référence chargé de la mise en œuvre de la présente ordonnance.

§ 2. – Lorsque l'institution publique locale ou régionale compte plus de 50 travailleurs, elle désigne une cellule de référence de trois personnes comprenant un représentant de l'employeur, un représentant des travailleurs, et un agent administrateur en diversité au sein de l'institution publique spécialement chargé de la mise en œuvre de la présente ordonnance.

Article 18

Le fonctionnaire ou la cellule de référence sont chargés d'assister la Commission de mise en œuvre dans sa mission d'opérationnalisation et de suivi de l'application de la présente ordonnance au sein de l'institution publique.

- volgen hoe de werkgelegenheid evolueert in de wijken en daarover om de twee jaar verslag uitbrengen aan het Parlement ;
- de door een lokale of regionale overheidsinstelling ingediende verzoeken om overgangsmaatregelen te onderzoeken en te evalueren ;
- jaarlijks een evaluatieverslag op te stellen, waarin de uitvoering van deze ordonnantie door elke overheidsinstelling nauwkeurig wordt onderzocht ;
- het einde van de in artikel 23 van deze ordonnantie bepaalde positieve actiemaatregelen vast te stellen wanneer de duidelijke discriminatie ophoudt te bestaan.

§ 2. – De Uitvoeringscommissie gaat van start binnen twee maanden die volgen op de afkondiging van deze ordonnantie.

§ 3. – De Uitvoeringscommissie beschikt over een termijn van zes maanden vanaf haar opstart om de kwetsbare groepen te identificeren op grond van de sociaaleconomische monitoring en om die groepen een reguleringscoëfficiënt toe te kennen.

Referentieambtenaar en -cel

Artikel 17

§ 1. – Elke lokale of regionale overheidsinstelling wijst intern een referentieambtenaar aan, die belast is met de uitvoering van deze ordonnantie.

§ 2. – Wanneer de lokale of regionale overheidsinstelling meer dan 50 werknemers telt, wijst zij een referentiecel aan van drie personen, met een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van de werknemers en een diversiteitsbeheerder binnen de overheidsinstelling die in het bijzonder belast is met de uitvoering van deze ordonnantie.

Artikel 18

De referentieambtenaar of -cel worden belast met het bijstaan van de Uitvoeringscommissie bij haar opdracht inzake het operationaliseren en het volgen van de toepassing van deze ordonnantie binnen de overheidsinstelling.

Organisation

Article 19

§ 1^{er}. – La Commission d'accompagnement se réunit au moins six fois par an à l'initiative du président ou lorsqu'un tiers des membres en effectue la demande.

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

§ 3. – La Commission peut requérir la présence d'un fonctionnaire ou d'une cellule de référence à cette réunion.

Chapitre 4 – Dispositifs de sanction et procédures

Article 20

Les articles 14 à 26 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise sont applicables à la présente ordonnance.

Chapitre 5 – Mesures transitoires

Article 21

Dès que la Commission de mise en œuvre aura identifié les groupes vulnérables sur la base du monitoring socio-économique et attribué à ces groupes un coefficient de régulation, les institutions publiques locales ou régionales disposent de six mois pour la mise en œuvre de la présente ordonnance.

Article 22

§ 1^{er}. – Toute institution publique locale ou régionale peut requérir un délai de transition plus long.

§ 2. – Cette requête doit cependant être spécialement motivée, au regard d'un motif économique ou social déterminant.

§ 3. – Elle propose un calendrier de mise en œuvre dérogatoire, qui ne peut cependant dépasser cinq années.

Organisatie

Artikel 19

§ 1. – De Begeleidingscommissie komt minstens zesmaal per jaar samen, op initiatief van de voorzitter of wanneer een derde van de leden ervan erom verzoekt.

§ 2. – De voorzitter bepaalt de agenda van de vergadering. Elk lid van de Commissie kan vragen een punt op de agenda te zetten. De voorzitter leidt de vergadering. Over elke vergadering worden notulen opgesteld die ondertekend worden door de voorzitter en de commissiesecretaris.

§ 3. – De Commissie kan de aanwezigheid van een referentieambtenaar of -cel vragen bij die vergadering.

Hoofdstuk 4 – Sancties en procedures

Artikel 20

De artikelen 14 tot 26 van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt zijn van toepassing op deze ordonnantie.

Hoofdstuk 5 – Overgangsmaatregelen

Artikel 21

Zodra de Uitvoeringscommissie de kwetsbare groepen heeft geïdentificeerd op grond van de sociaaleconomische monitoring en die groepen een reguleringscoëfficiënt heeft toegekend, beschikken de lokale of regionale overheidsinstellingen over zes maanden om deze ordonnantie uit te voeren.

Artikel 22

§ 1. – Elke lokale of regionale overheidsinstelling kan om een langere overgangstermijn verzoeken.

§ 2. – Dat verzoek moet echter bijzonder met doorslaggevende economische of sociale redenen omkleed.

§ 3. – Het verzoek stelt een afwijkende uitvoeringsplanning voor, die echter niet langer mag zijn dan vijf jaar.

Chapitre 6 – Fin des mesures*Article 23*

Conformément à l'article 4, 2°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et à l'article 4, 6° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, ces mesures sont temporaires et cessent dès que la Commission de mise en œuvre aura constaté que les taux de chômage du quartier rejoignent la moyenne régionale.

Catherine MOUREAUX (F)
Bea DIALLO (F)
Nadia EL YOUSFI (F)

Hoofdstuk 6 – Einde van de maatregelen*Artikel 23*

Overeenkomstig artikel 4, 2° van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en artikel 4, 6° van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, zijn deze maatregelen tijdelijk en lopen zij ten einde zodra de Uitvoeringscommissie heeft vastgesteld dat de werkloosheidsgraad het gewestelijk gemiddelde bereikt.