



GEWONE ZITTING 2018-2019

4 APRIL 2019

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**tot wijziging van artikel 28, § 1, van de
ordonnantie van 4 september 2008
betreffende de strijd tegen discriminatie en
de gelijke behandeling op het vlak van de
tewerkstelling**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Economische Zaken en de
Tewerkstelling
belast met het Economisch Beleid,
het Werkgelegenheidsbeleid en
de Beroepsopleiding

door de heer Emmanuel DE BOCK (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen:

Vaste leden: de heer Bea Diallo, mevr. Isabelle Emmery, de heren Amet Gjanaj, Emin Özkara, mevr. Françoise Bertieaux, mevr. Marion Lemesre, de heren Bernard Clerfayt, Matteo Segers, Stefan Cornelis, mevr. Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers: de heren Emmanuel De Bock, Ahmed El Khannouss.

Ander lid: de heren Serge de Patoul, Johan Van den Driessche.

Zie:

Stuk van het Parlement:

A-830/1 – 2018/2019: Voorstel van ordonnantie.

SESSION ORDINAIRE 2018-2019

4 AVRIL 2019

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

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**modifiant l'article 28, § 1^{er}, de l'ordonnance
du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre
la discrimination et à l'égalité de traitement
en matière d'emploi**

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires économiques et
de l'Emploi
chargée de la Politique économique,
de la Politique de l'Emploi et
de la Formation professionnelle

par M. Emmanuel DE BOCK (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : M. Bea Diallo, Mme Isabelle Emmery, MM. Amet Gjanaj, Emin Özkara, Mmes Françoise Bertieaux, Marion Lemesre, MM. Bernard Clerfayt, Matteo Segers, Stefan Cornelis, Mme Hannelore Goeman.

Membres suppléants : MM. Emmanuel De Bock, Ahmed El Khannouss.

Autres membres : MM. Serge de Patoul, Johan Van den Driessche.

Voir :

Document du Parlement :

A-830/1 – 2018/2019 : Proposition d'ordonnance

I. Inleidende uiteenzetting van de heer Bernard Clerfayt, mede- indieners van het voorstel van ordonnantie

De heer Bernard Clerfayt zegt dat de hervorming van de diversiteitsplannen waartoe dit voorstel van ordonnantie strekt al is goedgekeurd door de sociale partners en geformaliseerd in een ontwerp van uitvoeringsbesluit. Dat voorziet in drie soorten diversiteitsplannen, in plaats van één enkel:

- een miniplan, waarvan het opzet bestaat in de programmering van acties die kunnen bijdragen tot het wegwerken van een specifieke behoefte die gebleken is uit de analyse over de diversiteit, alsook van de vertegenwoordiging van de doelgroepen, verwezenlijkt voorafgaand aan de voorbereiding van de diversiteitsplannen. Grosso modo kan het bedrijf beslissen om overleg te plegen over een van de vier interventiedomeinen die aan bod komen in de ordonnantie van 4 september 2008: de selectie en de aanwerving, het personeelsbeheer, de interne communicatie of de externe positionering;

- een algemeen plan dat, op basis van een algemene analyse van de bevordering van de diversiteit en van de strijd tegen discriminatie in een bedrijf, voorziet in acties op alle voormelde interventiedomeinen;

- een thematisch plan: nadat een algemeen plan is opgesteld, kan het bedrijf beslissen om een bijzondere thematiek dieper uit te werken, bijvoorbeeld de gendergelijkheid of de aanwerving van mindervaliden. Die thematieken zullen worden vastgesteld met het bedrijf, rekening houdend met de behoeftes.

Op dit ogenblik biedt de ordonnantie van 4 september 2008 slechts de mogelijkheid om één enkel diversiteitsplan te subsidiëren. Het ontwerp van besluit in de voorgestelde ordonnantie zou de mogelijkheid moeten bieden om verschillende diversiteitsplannen te financieren.

In casu kunnen de bedrijven met minder dan 50 VTE's, wat de miniplannen betreft, maximaal drie miniplannen indienen (die beter afgestemd zijn op de kleine structuren) met een financiering van 5.000 euro, te weten 15.000 euro maximum. De bedrijven met meer dan 50 VTE's kunnen maximaal één miniplan indienen, dat als startpunt zal dienen, met een financiering van 5.000 euro maximum. Wat de algemene en de thematische plannen betreft, kunnen maximaal drie plannen worden gesubsidieerd, voor alle soorten bedrijven. De subsidies worden beperkt tot twee medefinancieringen (1 voor een algemeen of thematisch plan of 2 x een algemeen of thematisch plan).

Het voorstel van ordonnantie maakt dus een einde aan de bepaling van de ordonnantie van 4 september 2008 die het aantal door het Gewest gefinancierde plannen beperkt.

I. Exposé introductif M. Bernard Clerfayt, coauteur de la proposition d'ordonnance

M. Bernard Clerfayt explique que la réforme des plans diversité induite par cette proposition d'ordonnance a d'ores et déjà été approuvée par les partenaires sociaux et formalisée dans un projet d'arrêté d'exécution. Celui-ci prévoit trois types de plan de diversité, au lieu d'un seul actuellement :

- un mini-plan, dont l'objet consiste en la programmation d'actions pouvant aider à la résolution d'un besoin spécifique mis en évidence par l'analyse sur la diversité et de la représentation des groupes cibles, réalisée préalablement à la préparation d'un plan diversité. En gros, l'entreprise peut décider ici de se concentrer sur un des quatre domaines d'intervention pointés dans l'ordonnance du 4 septembre 2008: la sélection et le recrutement, la gestion du personnel, la communication interne ou le positionnement externe ;

- un plan global qui, sur base d'une analyse globale de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations au sein d'une entreprise, prévoit des actions pour tous les domaines d'intervention précités ;

- un plan thématique : après avoir réalisé un plan global, l'entreprise peut décider de vouloir approfondir une thématique particulière, comme celle de l'égalité des genres ou du recrutement de personnes déficientes. Ces thématiques seront définies avec l'entreprise en fonctions de ses besoins.

Actuellement, l'ordonnance du 4 septembre 2008 ne permet le subventionnement que d'un seul plan de diversité. Or, le projet d'arrêté de l'ordonnance proposée devrait prévoir la possibilité de financer plusieurs plans de diversité.

En l'espèce, pour les mini-plans, les entreprises de moins de 50 ETP peuvent introduire un maximum de 3 mini-plans (qui sont plus adaptés aux petites structures) avec un financement de 5000 euros maximum, soit 15.000 euros au maximum. Les entreprises de plus de 50 ETP peuvent introduire max 1 mini plan, qui fera office d'amorçage, avec un financement de 5000 euros maximum. Pour les plans globaux et thématiques, trois plans au maximum pourront être subsidiés, pour tous les types d'entreprises. Les subsides seront limités à 2 co-financement (1 pour un plan global ou thématique ou encore 2 x un plan global ou thématique).

La proposition d'ordonnance abroge donc la disposition de l'ordonnance du 4 septembre 2008 limitant le nombre de plans financés par la Région.

II. Algemene bespreking

De heer Stefan Cornelis steunt zonder voorbehoud het voorstel van ordonnantie, dat een sluitstuk is van deze zittingsperiode. Hij looft de talrijke hervormingen die onder minister Didier Gosuin zijn doorgevoerd ten gunste van de economische expansie, het terugdringen van de werkloosheid en de strijd tegen discriminatie.

Ook de heer Ahmed El Khannouss steunt het voorstel. De eerste bedrijfsdiversiteitplannen dateren van 2005. Voortaan kan dat instrument worden aangepast naargelang varianten. De plannen zullen dus verfijnder en specifiekere zijn. Er zij echter aan herinnerd dat de diversiteitsplannen, die men zou kunnen bestempelen als “wortel”, niet meer mogelijk zijn zonder “stok”, te weten de boetes die kunnen worden opgelegd aan bedrijven die discrimineren.

De heer Emin Özkara zegt dat in een kosmopolitische stad als Brussel, waar 184 nationaliteiten dagdagelijks samenleven, diversiteit kan worden gezien als een rijkdom. De Brusselse wetgever moet dus strijden tegen elke vorm van discriminatie en haat. Er moet worden gebouwd aan een gelijkere, rechtvaardigere en broederlijkere maatschappij. De spreker steunt bijgevolg het voorstel van ordonnantie, dat getuigt van de bereidheid om die weg in te slaan, net zoals de ordonnantie van 16 november 2017 ter bestrijding van discriminatie inzake werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het diversiteitsplan is een mooi instrument ter bevordering van die multiculturele samenleving. De uitrol ervan moet worden bevorderd.

Mevrouw Hannelore Goeman is trots op de weg die tijdens deze zittingsperiode is afgelegd wat de strijd tegen discriminatie betreft, wat een van de meest zorgwekkende problemen binnen het Brussels werkgelegenheidsbeleid is.

Mevrouw Marion Lemesre vraagt hoe de diversiteitsplannen zullen worden gefinancierd. Welke begrotingsmiddelen worden ter zake uitgetrokken? Hoeveel bedrijven hebben een subsidieaanvraag ingediend? Die kwestie, die geregeld wordt door de ordonnantie van 4 september 2008, komt aan bod in verschillende handleidingen en bij het antidiscriminatieloket van Actiris. De resultaten blijven echter onder de verwachtingen. De werkloosheidsgraad van personen van sub-Saharaanse of Maghrebijnse oorsprong ligt drie keer hoger dan bij de personen van Belgische oorsprong.

Het voorstel van ordonnantie wil dus de diversiteitsplannen nieuw leven inblazen door de budgetten te verhogen. Men kan het succes van dat initiatief in vraag stellen. Het zou er veeleer om gaan ervoor te zorgen dat meer werkgevers dergelijke plannen vaststellen. De spreekster gaat akkoord met de doelstellingen, maar niet met de middelen. Het Gewest zou meer moeten betrokken worden bij de voorbereiding en het opstellen van de plannen en niet op het einde van het parcours zijn opwachting maken.

Minister Didier Gosuin is verheugd over de modernisering van de diversiteitsplannen, zoals gevraagd door de sociale partners en welke met dit voorstel van ordonnantie concreet

II. Discussion générale

M. Stefan Cornelis adhère sans réserve à la proposition d'ordonnance, qui constitue un parachèvement de cette législature. Il rend hommage aux nombreuses réformes entreprises sous l'égide du ministre Didier Gosuin, en faveur de l'expansion économique, du recul du chômage et de la lutte contre la discrimination.

M. Ahmed El Khannouss souscrit lui aussi à la proposition. Les premiers plans de diversité en entreprise remontent à 2005. Désormais, cet instrument pourra être décliné selon des variantes. Les plans seront donc affinés et plus spécifiques. Cela étant dit, il faut rappeler que les plans de diversité, qu'on peut qualifier de « politique de la carotte », ne se conçoivent plus sans un « bâton », que sont les amendes dont sont passibles les entreprises qui discriminent.

M. Emin Özkara affirme que dans une ville cosmopolite comme Bruxelles, où 184 nationalités se côtoient tous les jours, la diversité doit être perçue comme une richesse. Le législateur bruxellois se doit donc de lutter contre toute forme de discrimination et de haine. Il faut construire une société plus égalitaire, plus juste et plus fraternelle. C'est pourquoi l'intervenant approuve la proposition d'ordonnance, qui témoigne de la volonté d'aller dans cette direction, tout comme l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Le plan de diversité est un bel instrument de promotion de cette multiculturalité. Il faut en favoriser le déploiement.

Mme Hannelore Goeman est fière du chemin parcouru lors de cette législature en matière de lutte contre la discrimination, qui reste l'un des thèmes les plus préoccupants de la politique bruxelloise de l'Emploi.

Mme Marion Lemesre demande comment les plans de diversité seront financés. Quels sont les moyens budgétaires prévus à cet effet ? Combien d'entreprises ont introduit une demande de subside à ce titre ? Cette matière, régie par l'ordonnance du 4 septembre 2008, fait l'objet de plusieurs manuels et du guichet anti-discrimination d'Actiris. Pourtant, les résultats restent en-deçà des espérances. Le taux de chômage des personnes d'origine subsaharienne ou maghrébine est deux à trois fois plus élevé que celui des personnes d'origine belge.

La proposition d'ordonnance tente donc de relancer les plans de diversité, en grossissant les enveloppes. On peut douter du succès de cette tentative. Il s'agirait plutôt de veiller à ce que davantage d'employeurs concluent de tels plans. Mme Lemesre est d'accord avec les objectifs à atteindre, mais pas avec les moyens utilisés. La Région devrait participer bien plus à la préparation et à l'élaboration des plans, et non intervenir en toute fin de parcours.

Le ministre Didier Gosuin se réjouit de la modernisation des plans de diversité, réclamée par les partenaires sociaux, que cette proposition d'ordonnance suscitera. Il faut bien

gestalte zal krijgen. Men moet toegeven dat die plannen soms in te algemene bewoordingen werden opgesteld en dat ze gedetailleerder en specifiekier zouden moeten zijn. Bovendien vergen de diversiteitsplannen aanzienlijke middelen in een bedrijf. Een kmo moet haar doelstellingen beter kunnen bepalen door de draagwijdte van haar plan te beperken.

In de begroting van het jaar 2019 is 850.000 euro uitgetrokken voor de steun aan de bedrijven die een diversiteitsplan uitrollen.

De minister heeft genoeg van de onophoudelijke kritiek van sommigen die beweren dat ze de multiculturele maatschappij verdedigen, terwijl ze systematisch de te dien einde vooropgestelde maatregelen de grond in boren. We kunnen echter niet meer wachten. We moeten nu handelen, via een brede waaier van maatregelen, initiatieven, ook van dwingende aard. Tijdens deze zittingsperiode zijn dus tal van maatregelen op touw gezet. Het spreekt vanzelf dat de diversiteitsplannen geen wondermiddel zijn. Men moet echter toegeven dat het voorstel van ordonnantie een groot aantal bedrijven de mogelijkheid zal bieden om een dergelijk plan op te stellen.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikel 1

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

Artikelen 2 tot 4

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 2 tot 4 worden aangenomen met 11 stemmen bij 1 onthouding.

IV. Stemming over het geheel van het voorstel van ordonnantie

Het voorstel van ordonnantie wordt in zijn geheel aangenomen met 11 stemmen bij 1 onthouding

– *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

De Rapporteur

Emmanuel DE BOCK

De Voorzitter

Bernard CLERFAYT

admettre que ces plans sont parfois libellés en des termes trop généraux et qu'ils gagneraient à être plus détaillés et plus spécifiques. De plus, les plans de diversité requièrent des moyens considérables au sein d'une entreprise. Une PME doit pouvoir cibler davantage ses objectifs, en réduisant la portée de son plan.

Au budget de l'exercice 2019, 850.000 euros ont été affectés au soutien des entreprises développant un plan de diversité.

Le ministre est lassé d'entendre les critiques incessantes de ceux qui prétendent défendre la multiculturalité, tout en dénigrant systématiquement les mesures initiées à cette fin. Or, on ne peut se contenter d'attendre. Il faut agir dès à présent, au moyen d'un large éventail de mesures, incitatives mais aussi coercitives. Sous cette législature, de nombreuses mesures ont donc été lancées. Il va de soi que les plans de diversité ne constituent pas une panacée. Cependant, on peut affirmer que la proposition d'ordonnance permettra à un nombre croissant d'entreprises de se doter d'un tel plan.

III. Discussion des articles et votes

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Articles 2 à 4

Ces articles n'appellent aucun commentaire.

Votes

Les articles 2 à 4 sont adoptés par 11 voix et 1 abstention.

IV. Vote sur l'ensemble de la proposition d'ordonnance

La proposition d'ordonnance, dans son ensemble, est adoptée par 11 voix et 1 abstention.

– *Confiance est faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.*

Le Rapporteur

Emmanuel DE BOCK

Le Président

Bernard CLERFAYT