

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2024/010811]

21 NOVEMBER 2024. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de artikelen 146 tot en met 151 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en zijn artikel 20;

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen en zijn artikel 8;

Gelet op het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit, meer bepaald de artikelen 146, 147, 149, § 2, 150 en 151;

Gelet op het akkoord van de minister van Begroting;

Gelet op advies nr. 77.048/3 van de Raad van State van 30 september 2024, in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State van 12 januari 1973;

Op voordracht van de minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Plaatselijke Besturen,

Besluit:

HOOFDSTUK I. — *Définities*

**Artikel 1.** § 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° het Wetboek: het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit;

2° Brussel Plaatselijke Besturen: het bestuur van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel dat bevoegd is voor de plaatselijke besturen;

3° werknemer van buitenlandse nationaliteit: werknemer of werkzoekende die als zodanig is ingeschreven bij Actiris en die geen onderdaan is van een staat die is toegetreden tot de Europese Unie, noch van het Koninkrijk Noorwegen, de vorstendommen Andorra, Liechtenstein en Monaco, de republieken IJsland of San Marino of de Zwitserse Bondsstaat;

4° werknemer van buitenlandse afkomst: werknemer of werkzoekende die als zodanig is ingeschreven bij Actiris, die legaal en langdurig in België verblijft en die bij de geboorte niet de nationaliteit had van een staat die is toegetreden tot de Europese Unie, noch van het Koninkrijk Noorwegen, de vorstendommen Andorra, Liechtenstein en Monaco, de republieken IJsland of San Marino of de Zwitserse Bondsstaat, of van wie minstens een van de ouders bij de geboorte niet een van deze nationaliteiten had;

5° jonge werknemer: werknemer of werkzoekende die als zodanig is ingeschreven bij Actiris en jonger dan 26 jaar is;

6° ervaren werknemer: werknemer of werkzoekende die als zodanig is ingeschreven bij Actiris en ouder dan 45 jaar is;

7° werknemer met een handicap: werknemer met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hem in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren aan de arbeidsmarkt;

8° werknemer zonder diploma secundair onderwijs: werknemer of werkzoekende die als zodanig is ingeschreven bij Actiris en die niet in het bezit is van een diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig document, met inbegrip van een buitenlands document dat als gelijkwaardig wordt erkend en hoger is dan het lager secundair onderwijs;

9° tewerkstellingsoperatoren: de tewerkstellingsoperatoren bedoeld in artikel 3, 2° van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

## REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2024/010811]

21 NOVEMBRE 2024. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution des articles 146 à 151 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et son article 20 ;

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et son article 8 ;

Vu le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, en particulier ses articles 146, 147, 149, § 2, 150, et 151 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget ;

Vu l'avis n° 77.048/3 du Conseil d'Etat du 30 septembre 2024, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° Le Code : le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ;

2° Bruxelles Pouvoirs locaux : l'administration du Service public régional de Bruxelles en charge des Pouvoirs locaux ;

3° travailleur de nationalité étrangère : travailleur ou chercheur d'emploi inscrit comme tel auprès d'Actiris qui n'est pas ressortissant d'un Etat qui a adhéré à l'Union Européenne, ni du Royaume de Norvège, des Principautés d'Andorre, du Liechtenstein et de Monaco, des Républiques d'Islande ou de Saint Marin, ou de la Confédération suisse ;

4° travailleur d'origine étrangère : travailleur ou chercheur d'emploi inscrit comme tel auprès d'Actiris qui séjourne légalement et de longue durée en Belgique et qui ne possédait pas la nationalité d'un Etat qui a adhéré à l'Union européenne, ni du Royaume de Norvège, des Principautés d'Andorre, du Liechtenstein et de Monaco, des Républiques d'Islande ou de Saint Marin, ou de la Confédération suisse à sa naissance ou dont au moins l'un des parents ne possédait pas l'une de ces nationalités à la naissance ;

5° jeune travailleur : travailleur ou chercheur d'emploi inscrit comme tel auprès d'Actiris âgé de moins de 26 ans ;

6° travailleur expérimenté : travailleur ou chercheur d'emploi inscrit comme tel auprès d'Actiris âgé de plus de 45 ans ;

7° travailleur en situation de handicap : travailleur qui présente des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation au marché du travail sur la base de l'égalité avec les autres ;

8° travailleur sans CESS : travailleur ou chercheur d'emploi inscrit comme tel auprès d'Actiris qui n'est pas titulaire d'un CESS (Certificat d'Etudes Secondaires Supérieures) ou document équivalent, y compris un document étranger déclaré équivalent, supérieur à l'enseignement secondaire inférieur ;

9° opérateurs d'emploi : les opérateurs d'emploi visés par l'article 3, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale;

10° LGBTQIA+-werknemer: werknemer die zich identificeert als LGBTQIA+ overeenkomstig het principe van zelfbeschikking, en met inachtneming van het recht op eerbiediging van het privéleven;

11° de minister: de minister bevoegd voor Plaatselijke Besturen.

§ 2. De definities in artikel 5 van het Wetboek zijn van toepassing op dit besluit.

§ 3. Het gebruik van de mannelijke vorm in dit besluit is gemeenschlchtig.

#### HOOFDSTUK II. — *Diversiteitsconsultants en -managers*

**Art. 2.** De diversiteitsconsultants van Actiris krijgen de volgende opdrachten toegewezen voor de plaatselijke besturen:

1° Sensibiliseren en informeren over de voordelen en de uitdagingen inzake diversiteit in een professionele omgeving;

2° Informeren over de relevante tewerkstellingssteun om de diversiteit binnen het plaatselijke bestuur te bevorderen;

3° De lokale besturen bijstaan in de voorbereiding, opstelling, uitvoering en evaluatie van de diversiteitsplannen.

**Art. 3.** § 1. De diversiteitsmanager wordt aangesteld voor de duur van de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van het openbaar diversiteitsplan. Zijn mandaat is hernieuwbaar.

§ 2. De minister stelt een model voor het functieprofiel van de diversiteitsmanager ter beschikking van de gemeenten. De Brusselse Hoofdstedelijke Regering delegeert de uitwerking van het functieprofiel aan de minister.

#### HOOFDSTUK III. — *Inhoud van het openbaar diversiteitsplan*

**Art. 4.** § 1. Een openbaar diversiteitsplan bestaat uit twee delen:

- Een kwantitatieve en kwalitatieve scan van de diversiteit in het betrokken lokaal bestuur;

- Meetbare maatregelen en acties die het lokaal bestuur zal implementeren om diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden in het bestuur.

§ 2. De sjablonen voor de inhoud van de diversiteitsscan en het openbaar diversiteitsplan worden ter beschikking gesteld door Brussel Plaatselijke Besturen via zijn website.

**Art. 5.** § 1. In kwantitatieve termen berust de diversiteitsscan op een statistische analyse van de aanwezigheid van de volgende doelgroepen in het personeel van het plaatselijke bestuur:

1° Mannen en vrouwen;

2° Werknemers met een handicap;

3° Jonge werknemers;

4° Ervaren werknemers;

5° Werknemers van buitenlandse nationaliteit;

6° Werknemers zonder diploma secundair onderwijs.

§ 2. In kwalitatieve termen geeft de diversiteitsscan een beeld van de geldende praktijken in het lokaalbestuur op het gebied van diversiteit, evenals de resultaten en moeilijkheden bij de implementatie van deze praktijken. Dit gebeurt aan de hand van vier krachtlijnen:

1° De krachtlijn "selectie en werving";

2° De krachtlijn "personeelsbeheer";

3° De krachtlijn "sensibilisering en interne communicatie";

4° De krachtlijn "externe positionering".

**Art. 6.** § 1. Op basis van de uitgevoerde scan definieert het lokaal bestuur de te bereiken algemene doelstellingen inzake het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie en met betrekking tot de in artikel 5, § 2 van dit besluit vermelde krachtlijnen.

10° travailleur LGBTQIA+ : travailleur s'identifiant comme LGBTQIA+ conformément au principe d'autodétermination, et dans le respect du droit au respect à la vie privée ;

11° le Ministre : le ministre chargé des Pouvoirs locaux.

§ 2. Les définitions établies par l'article 5 du Code s'appliquent au présent arrêté.

§ 3. L'usage du masculin dans le présent arrêté est épïcène.

#### CHAPITRE II. — *Consultants et managers de la diversité*

**Art. 2.** Les consultants en diversité d'Actiris se voient attribuer les missions suivantes pour les administrations locales :

1° Sensibiliser et informer sur les avantages et défis de la diversité en milieu professionnel ;

2° Informer sur les aides à l'emploi pertinentes pour favoriser la diversité au sein de l'administration locale ;

3° Accompanyer les administrations locales dans la préparation, l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des plans diversité publics.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Le manager de la diversité est désigné pour la durée de l'élaboration, l'exécution et l'évaluation du plan diversité public. Son mandat est renouvelable.

§ 2. Un modèle de profil de fonction du manager de la diversité est mis à disposition des communes par le Ministre. Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale délègue au Ministre l'élaboration du profil de fonction.

#### CHAPITRE III. — *Contenu du plan diversité public*

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Un plan diversité public comprend deux sections :

- Un scan quantitatif et qualitatif de la diversité au sein de l'administration locale concernée ;

- Les mesures et actions mesurables qui seront mises en œuvre par l'administration locale pour promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination en son sein.

§ 2. Les canevas de contenu du scan de diversité et du plan diversité public sont mis à disposition des administrations locales par Bruxelles Pouvoirs locaux, via son site Internet.

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Au niveau quantitatif, le scan de diversité repose sur une analyse statistique de la présence des publics-cibles suivants au sein du personnel de l'administration locale :

1° Hommes et femmes ;

2° Travailleurs en situation de handicap ;

3° Travailleurs jeunes ;

4° Travailleurs expérimentés ;

5° Travailleurs de nationalité étrangère ;

6° Travailleurs sans CESS.

§ 2. Au niveau qualitatif, le scan de diversité présente les pratiques en vigueur de l'administration locale en faveur de la diversité, ainsi que les résultats et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces pratiques. Cette présentation s'articule autour de quatre axes :

1° L'axe « sélection et recrutement » ;

2° L'axe « gestion du personnel » ;

3° L'axe « sensibilisation et communication interne » ;

4° L'axe « positionnement externe ».

**Art. 6.** § 1<sup>er</sup>. Sur base du scan établi, l'administration locale définit des objectifs généraux à atteindre en matière de promotion de la diversité, de lutte contre les discriminations, et par rapport aux axes énoncés à l'article 5, § 2, du présent arrêté.

§ 2. Op basis van de vastgestelde doelstellingen bepaalt het bestuur de meetbare maatregelen en acties die de basis vormen van het openbaar diversiteitsplan. Maatregelen en acties die beperkt zijn tot het naleven van wettelijke of regelgevende verplichtingen of die volledig door een overheid worden gesubsidieerd, zijn geen maatregelen en acties in de zin van dit artikel.

§ 3. De meetbare maatregelen en acties van het openbaar diversiteitsplan zijn gebaseerd op dezelfde krachtlijnen als die van de diversiteits-scan, namelijk:

1° De krachtlijn "selectie en werving", die acties omvat met het oog op:

a) De analyse, objectivering, neutralisering en verfijning van het selectie- en wervingsbeleid en de procedures die op dit vlak worden toegepast;

b) De invoering van nieuwe selectie- en wervingskanalen, die gekoppeld worden aan wervingsinspanningen in het voordeel van een of meerdere categorieën werknemers bedoeld in artikel 5, § 1;

c) Het opzetten van een of meerdere samenwerkingsverbanden met tewerkstellingsoperatoren, om zo de selectie en werving van een of meerdere categorieën werknemers bedoeld in artikel 5, § 1, te verbeteren;

2° De krachtlijn "personeelsbeheer", die het volgende omvat:

a) De analyse, objectivering, neutralisering en verfijning van het onthaalbeleid en de functiebeschrijvingen om rekening te houden met een of meerdere categorieën werknemers bedoeld in artikel 5, § 1;

b) De organisatie van coaching en interne begeleiding voor een of meerdere categorieën werknemers bedoeld in artikel 5, § 1;

c) De organisatie van aangepaste interne of externe lessen of opleidingen, voor het personeelsbeheer en het organisatiebeleid, die rekening houden met de verscheidenheid van de werknemers die behoren tot een of meerdere categorieën bedoeld in artikel 5, § 1;

d) De organisatie van aangepaste interne of externe lessen of opleidingen en een aangepaste voortgezette opleiding die rechtstreeks of onrechtstreeks de overgang bevorderen of het vroegtijdig vertrek vermijden van werknemers die behoren tot een of meerdere categorieën bedoeld in artikel 5, § 1;

e) De integratie van het beheer van de indiensttredingen, door-  
gangen, overgangen en uitdiensttredingen bij of van het lokaal bestuur;

f) De procedure voor redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap, evenals de doelstellingen inzake toegankelijkheid van de werkplek ter aanvulling van of toevoeging bij degene waarop de werknemers juridisch gezien recht hebben;

g) De acties voor de combinatie van het privé- en het beroepsleven ter aanvulling van of toevoeging bij degene waarop de werknemers juridisch gezien recht hebben.

3° De krachtlijn "sensibilisering en interne communicatie", die het volgende omvat:

a) Het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in het personeelsbeheer en in het organisatiebeleid bij het personeel, via acties en campagnes;

b) De herinnering aan de rechten en plichten die voortvloeien uit de regelgeving inzake de strijd tegen discriminatie, en hun bevordering bij de personeelsleden;

c) De organisatie van opleidingen inzake interculturele communicatie, diversiteitsbeheer en omgaan met vooroordelen op het werk;

d) De organisatie van taalcurricula, -stages en -opleidingen.

4° De krachtlijn "externe positionering", die het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in het personeelsbeheer en in het organisatiebeleid bij burgers, leveranciers en partners omvat, met inbegrip van het communiceren, verspreiden en ter beschikking stellen van ervaringen, methoden en tools, zodat ze elders kunnen worden toegepast.

§ 2. Sur base des objectifs fixés, l'administration définit les mesures et actions mesurables qui sont le fondement du plan diversité public. Les mesures et actions qui se limitent au respect d'obligations légales ou réglementaires, ou qui sont intégralement subsidiées par une autorité publique, ne sont pas des mesures et actions au sens du présent article.

§ 3. Les mesures et actions mesurables du plan diversité public s'articulent autour des mêmes axes que pour le scan de diversité, soit :

1° L'axe « sélection et recrutement » qui comprend des actions visant à :

a) L'analyse, l'objectivation, la neutralisation et l'affinement de la politique de sélection et de recrutement et des procédures appliquées en cette matière ;

b) La mise en place de nouveaux canaux de sélection et de recrutement, allant de pair avec des efforts de recrutement en faveur d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ;

c) L'établissement d'une ou plusieurs relations de coopération avec des opérateurs d'emploi, afin d'améliorer la sélection et le recrutement d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ;

2° L'axe « gestion du personnel » qui comprend :

a) L'analyse, l'objectivation, la neutralisation et l'affinement de la politique d'accueil et des descriptions de fonction pour tenir compte d'une ou plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ;

b) L'organisation d'un coaching et d'un accompagnement interne d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ;

c) L'organisation de cours ou de formations appropriés internes ou externes, pour une gestion du personnel et une politique organisationnelle, qui tiennent compte de la variété des travailleurs appartenant à une ou plusieurs catégories visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ;

d) L'organisation de cours ou de formations appropriés internes ou externes et d'une formation permanente appropriée qui, de manière directe ou indirecte, favorisent la transition ou évitent le départ anticipé de travailleurs qui appartiennent à une ou plusieurs catégories visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ;

e) L'intégration de la gestion des entrées, passages, transitions et sorties dans ou de l'administration locale ;

f) La procédure de mise en place d'aménagements raisonnables en faveur de travailleurs en situation de handicap, ainsi que les objectifs en matière d'accessibilité du lieu de travail complétant ou s'ajoutant à celles auxquelles les travailleurs ont juridiquement droit ;

g) Les actions de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle complétant ou s'ajoutant à celles auxquelles les travailleurs ont juridiquement droit.

3° L'axe « sensibilisation et communication interne » qui comprend :

a) La promotion auprès du personnel, au moyen d'actions et de campagnes, de la diversité et de la lutte contre la discrimination dans la gestion du personnel et dans la politique organisationnelle ;

b) Le rappel des droits et obligations découlant de la réglementation en matière de lutte contre la discrimination, et leur promotion auprès du personnel ;

c) L'organisation de formations en matière de communication interculturelle, de gestion de la diversité et de traitement des préjugés au travail ;

d) L'organisation de cours, stages et formations en langues.

4° L'axe « positionnement externe » qui comprend la promotion auprès des citoyens, fournisseurs et partenaires, de la diversité et de la lutte contre la discrimination dans la gestion du personnel et dans la politique organisationnelle, en ce compris la communication, diffusion et mise à disposition d'expériences, méthodes et outils, afin qu'ils puissent être appliqués ailleurs.

§ 4. De openbare diversiteitsplannen kunnen betrekking hebben op alle beschermde criteria en in het bijzonder op de volgende thema's:

- 1° De professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- 2° De non-discriminatie en de inclusie van werknemers met een handicap;
- 3° De non-discriminatie en de professionele integratie van jonge werknemers;
- 4° De non-discriminatie en professionele integratie van werknemers van buitenlandse nationaliteit of afkomst;
- 5° De strijd tegen racisme op het werk;
- 6° De non-discriminatie en professionele integratie van ervaren werknemers;
- 7° De non-discriminatie en professionele integratie van LGBTQIA+ werknemers;
- 8° De non-discriminatie en de beroepsinschakeling van werknemers zonder diploma secundair onderwijs;
- 9° De non-discriminatie en de inclusie van werknemers op basis van hun ouderschapssituatie, met inbegrip van het alleenstaande ouderschap.

§ 5. Het openbaar diversiteitsplan integreert het genderperspectief, dat bestaat uit het onderzoeken van en het systematisch en transversaal rekening houden met de verschillen tussen vrouwen en mannen in alle acties.

§ 6. Het lokaal bestuur bepaalt het tijdsplan, het budget en de instrumenten van het openbaar diversiteitsplan.

§ 7. Het openbaar diversiteitsplan treedt in werking op de dag van zijn goedkeuring door de besluitvormingsorganen van het lokaal bestuur, met uitzondering van de gemeenten, waarvoor de datum van de inwerkingtreding gelijk is aan die van de goedkeuring bedoeld in artikel 8 van dit besluit.

§ 8. Het lokaal bestuur stuurt zijn openbaar diversiteitsplan naar Brussel Plaatselijke Besturen, dat zijn enige aanspreekpunt is in het kader van dit besluit.

Het nieuwe plan moet uiterlijk vier maanden vóór de vervaldatum van het vorige plan worden bezorgd. De gemeenten moeten samen met het nieuwe plan ook de evaluatiedocumenten bedoeld in artikel 10, § 1, van dit besluit bezorgen. Brussel Plaatselijke Besturen stelt hiervoor op zijn website een uniek formulier ter beschikking.

Brussel Plaatselijke Besturen stuurt de openbare diversiteitsplannen die het ontvangt naar Actiris, en als de goedkeuringsprocedure beschreven in artikel 8 van dit besluit van toepassing is, ook naar de minister.

Bovendien stelt Brussel Plaatselijke Besturen jaarlijks een stand van zaken op van het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid in de lokale besturen. De minister bezorgt deze stand van zaken aan het parlement.

§ 9. Het lokaal bestuur publiceert, in de mate van het mogelijke, zijn diversiteitsplan op zijn website.

#### HOOFDSTUK IV. — *Goedkeuringsprocedure voor het openbaar diversiteitsplan*

**Art. 7.** Het openbaar diversiteitsplan wordt voor advies voorgelegd aan de overlegorganen en gevalideerd door de besluitvormingsorganen van het lokaal bestuur.

**Art. 8. § 1.** Brussel Plaatselijke Besturen legt het openbaar diversiteitsplan van elke gemeente ter goedkeuring voor aan de minister.

§ 2. De minister keurt de openbare diversiteitsplannen goed die voldoen aan de inhoudelijke vereisten van de artikelen 4 tot 6 van dit besluit. De minister kan hiervoor het advies inwinnen van het evaluatiecomité bedoeld in artikel 9 van dit besluit.

De minister heeft 30 dagen de tijd om een beslissing te nemen. Indien de minister overeenkomstig het eerste lid het advies van het evaluatiecomité vraagt, wordt deze termijn met 30 dagen verlengd en wordt de betrokken gemeente hiervan op de hoogte gebracht.

§ 4. Les plans diversité publics peuvent traiter de l'ensemble des critères protégés et notamment des thématiques suivantes :

- 1° L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- 2° La non-discrimination et l'inclusion des travailleurs en situation de handicap ;
- 3° La non-discrimination et l'intégration professionnelle des jeunes travailleurs ;
- 4° La non-discrimination et l'intégration professionnelle des travailleurs de nationalité ou d'origine étrangère ;
- 5° La lutte contre le racisme au travail ;
- 6° La non-discrimination et l'intégration professionnelle des travailleurs expérimentés ;
- 7° La non-discrimination et l'intégration professionnelle des travailleurs LGBTQIA+ ;
- 8° La non-discrimination et l'insertion professionnelle des travailleurs sans CESS ;
- 9° La non-discrimination et l'inclusion des travailleurs sur la base de leur situation parentale, en ce compris la monoparentalité.

§ 5. Le plan diversité public intègre la perspective de genre consistant en l'examen et la prise en compte systématique et transversale des différences entre les femmes et les hommes dans toutes ses actions.

§ 6. L'administration locale prévoit le calendrier, le budget et les instruments destinés au plan diversité public.

§ 7. Le plan diversité public entre en vigueur le jour de son adoption par les organes de décision de l'administration locale, à l'exception des communes, pour lesquelles la date d'entrée en vigueur est celle de l'approbation visée à l'article 8 du présent arrêté.

§ 8. L'administration locale transmet son plan diversité public à Bruxelles Pouvoirs locaux, qui constitue son interlocuteur unique dans le cadre du présent arrêté.

La transmission du nouveau plan se fait au plus tard quatre mois avant la date d'expiration du plan précédent. Pour les communes, la transmission du nouveau plan est concomitante à la transmission des documents d'évaluation visés à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, du présent arrêté. A cette fin, un formulaire unique est mis à leur disposition par Bruxelles Pouvoirs locaux, via son site Internet.

Bruxelles Pouvoirs locaux transmet à Actiris et, lorsque la procédure d'approbation décrite à l'article 8 du présent arrêté est d'application, au Ministre, les plans diversité publics qu'elle reçoit.

Par ailleurs, Bruxelles Pouvoirs locaux rédige annuellement un état des lieux de la politique de la diversité et de lutte contre la discrimination au sein des administrations locales. Celui-ci est transmis au Parlement par le ministre.

§ 9. L'administration locale publie, dans la mesure du possible, son plan diversité sur son site internet.

#### CHAPITRE IV. — *Procédure d'approbation du plan diversité public*

**Art. 7.** Le plan diversité public est soumis pour avis aux organes de concertation et validé par les organes de décision de l'administration locale.

**Art. 8. § 1<sup>er</sup>.** Bruxelles Pouvoirs locaux soumet le plan diversité public de chaque commune au Ministre pour approbation.

§ 2. Le Ministre approuve les plans diversité publics qui correspondent aux conditions de contenu visées aux articles 4 à 6 du présent arrêté. Le Ministre peut solliciter, à ce sujet, l'avis du comité d'évaluation visé à l'article 9 du présent arrêté.

Le Ministre dispose d'un délai de 30 jours pour rendre sa décision. S'il sollicite l'avis du comité d'évaluation conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ce délai est prolongé de 30 jours, ce dont la commune concernée est informée.



Indien er geen beslissing wordt genomen binnen de in het vorige lid bedoelde termijn, wordt het plan geacht te zijn goedgekeurd. Brussel Plaatselijke Besturen geeft schriftelijk kennis aan de gemeente van de goedkeuring na het verstrijken van de termijn.

Bij niet-goedkeuring keurt de minister een beslissing goed die de punten aangeeft die moeten worden aangepast vóór de gemeente een gecorrigeerd openbaar diversiteitsplan indient bij Brussel Plaatselijke Besturen.

**HOOFDSTUK V. — Evaluatieprocedure van het openbaar diversiteitsplan van de gemeenten**

**Art. 9.** § 1. Het evaluatiecomité van de openbare diversiteitsplannen is als volgt samengesteld:

- Een vertegenwoordiger van de minister;
- Een vertegenwoordiger van het lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Gelijke Kansen;
- Een vertegenwoordiger van Brussel Plaatselijke Besturen;
- Een vertegenwoordiger van Actiris;
- Een vertegenwoordiger van Unia;
- Een vertegenwoordiger van het Instituut.

Om de aanwezigheid van zes leden in het evaluatiecomité te waarborgen, wanneer eenzelfde minister belast is met Plaatselijke Besturen en Gelijke Kansen, duidt hij twee vertegenwoordigers aan.

§ 2. Het evaluatiecomité kan enkel geldig beraadslagen en beslissen, als minstens vier van de zes leden aanwezig zijn.

§ 3. Het secretariaat van het comité wordt waargenomen door Brussel Plaatselijke Besturen.

Het evaluatiecomité komt samen en stelt zijn huishoudelijk reglement op binnen zes maanden na de inwerkingtreding van dit besluit.

**Art. 10.** § 1. Uiterlijk vier maanden vóór het verstrijken van haar openbaar diversiteitsplan bezorgt elke gemeente Brussel Plaatselijke Besturen het verslag van de diversiteitsmanager over de manier waarop de meetbare maatregelen en acties bedoeld in artikel 6, § 2 van dit besluit werden uitgevoerd. In voorkomend geval verstuurt de gemeente ook het in artikel 13 bedoelde plan met corrigerende maatregelen en een aanvullend verslag van de diversiteitsmanager over de manier waarop dit plan met corrigerende maatregelen werd uitgevoerd.

§ 2. Brussel Plaatselijke Besturen bevestigt de ontvangst van deze documenten binnen vijf dagen na ontvangst en stuurt ze door naar het evaluatiecomité.

§ 3. Het evaluatiecomité stelt zijn evaluatieverslag vast binnen 60 dagen na de in de tweede paragraaf bedoelde toezending.

Het gemotiveerde evaluatieverslag heeft betrekking op de uitvoering van de meetbare maatregelen en acties bedoeld in artikel 6, § 2 van dit besluit en, in voorkomend geval, op de uitvoering van het plan met corrigerende maatregelen bedoeld in artikel 13. Het sluit af door een positieve of negatieve evaluatie voor te stellen. Om een negatieve evaluatie voor te stellen, moet het evaluatieverslag unaniem door de aanwezige leden zijn vastgesteld.

§ 4. Op basis van het in de derde paragraaf bedoelde evaluatieverslag kent Brussel Plaatselijke Besturen de gemeente een positieve of negatieve evaluatie toe. Het evaluatieverslag van het evaluatiecomité is bij deze beslissing gevoegd.

**HOOFDSTUK VI. — Subsidie voor de financiering van de opdrachten van de diversiteitsmanager**

**Art. 11.** § 1. De verdeelsleutel voor de in artikel 146, § 4, van het Wetboek bedoelde subsidie is de volgende:

- Voor gemeenten die in aanmerking komen voor de subsidie en die minder dan 50.000 inwoners tellen, bedraagt het subsidiebedrag € 40.000;
- Voor gemeenten die in aanmerking komen voor de subsidie en die tussen 50.000 en 100.000 inwoners tellen, bedraagt het subsidiebedrag € 60.000;
- Voor gemeenten die in aanmerking komen voor de subsidie en die meer dan 100.000 inwoners tellen, bedraagt het subsidiebedrag € 80.000.

§ 2. Brussel Plaatselijke Besturen is verantwoordelijk voor het administratieve beheer van de subsidie, met inbegrip van de terugvorderingsprocedure in de in artikel 14 bedoelde gevallen.

**Art. 12.** De subsidie wordt jaarlijks toegekend aan gemeenten die hiervoor in aanmerking komen en die Brussel Plaatselijke Besturen het volgende bezorgen:

En l'absence de décision rendue dans le délai visé à l'alinéa précédent, le plan est réputé approuvé. Bruxelles Pouvoirs locaux notifie par écrit à la commune l'approbation par expiration du délai.

En cas de non-approbation, le Ministre adopte une décision indiquant les points auxquels il convient de remédier préalablement à la soumission d'un plan diversité public corrigé par la commune concernée auprès de Bruxelles Pouvoirs locaux.

**CHAPITRE V. — Procédure d'évaluation du plan diversité public des communes**

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. Le comité d'évaluation des plans diversité publics est composé comme il suit :

- Un représentant du Ministre ;
- Un représentant du membre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ayant l'Égalité des chances dans ses attributions ;
- Un représentant de Bruxelles Pouvoirs locaux ;
- Un représentant d'Actiris ;
- Un représentant d'Unia ;
- Un représentant de l'Institut.

Pour assurer la présence de six membres dans le comité d'évaluation, lorsqu'un même ministre est chargé des Pouvoirs locaux et de l'Égalité des chances, il désigne deux représentants.

§ 2. Le comité d'évaluation ne délibère valablement que si quatre de ses membres au moins sont présents.

§ 3. Le Secrétariat du comité est assuré par Bruxelles Pouvoirs locaux.

Le comité d'évaluation se réunit et établit son règlement d'ordre intérieur dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. Au plus tard quatre mois avant l'expiration de son plan diversité public, chaque commune transmet à Bruxelles Pouvoirs locaux le compte rendu du manager diversité sur la manière dont les mesures et actions mesurables, visées à l'article 6, § 2, du présent arrêté, ont été réalisées. Le cas échéant, la commune transmet également le plan d'actions correctrices visé à l'article 13, ainsi qu'un compte rendu complémentaire du manager diversité sur la manière dont ce plan d'actions correctrices a été mis en œuvre.

§ 2. Bruxelles Pouvoirs locaux accuse réception de ces documents dans les 5 jours suivant leur réception, et les transmet au comité d'évaluation.

§ 3. Le comité d'évaluation adopte son rapport d'évaluation dans les 60 jours suivant la transmission visée au paragraphe 2.

Le rapport d'évaluation motivé porte sur la réalisation des mesures et actions mesurables visées à l'article 6, § 2, du présent arrêté, ainsi que, le cas échéant, la mise en œuvre du plan d'actions correctrices visé à l'article 13. Il se conclut par une proposition d'évaluation positive ou négative. Pour proposer une évaluation négative, le rapport d'évaluation doit être adopté à l'unanimité des membres présents.

§ 4. Sur la base du rapport d'évaluation visé au paragraphe 3, Bruxelles Pouvoirs locaux octroie à la commune une évaluation positive ou négative. Le rapport d'évaluation du comité d'évaluation est annexé à cette décision.

**CHAPITRE 6. — Subvention affectée au financement des missions du manager diversité**

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. La clé de répartition du subsidie visée à l'article 146, § 4, du Code est la suivante :

- Pour les communes éligibles au subsidie où sont domiciliés moins de 50.000 habitants, le montant du subsidie s'élève à 40.000 € ;
- Pour les communes éligibles au subsidie où sont domiciliés entre 50.000 et 100.000 habitants, le montant du subsidie s'élève à 60.000 € ;
- Pour les communes éligibles au subsidie où sont domiciliés plus de 100.000 habitants, le montant du subsidie s'élève à 80.000 €.

§ 2. Bruxelles Pouvoirs Locaux est chargée de la gestion administration de la subvention, y compris de la procédure de récupération dans les cas visés à l'article 14.

**Art. 12.** Le subsidie est octroyé annuellement aux communes éligibles qui transmettent à Bruxelles Pouvoirs locaux :

- Een geldig openbaar diversiteitsplan, goedgekeurd in overeenstemming met artikel 8 van dit besluit; of

- Voor gemeenten die minder dan een jaar na de inwerkingtreding van het Wetboek in een procedure zitten om een openbaar diversiteitsplan op te stellen, een intentieverklaring van het college van burgemeester en schepenen waarin staat dat minder dan een jaar na de genoemde inwerkingtreding een openbaar diversiteitsplan zal worden aangenomen.

**Art. 13.** Overeenkomstig artikel 150 van het Wetboek bezorgt de gemeente die een negatieve evaluatie heeft ontvangen aan het einde van de evaluatieprocedure beschreven in artikel 10 van dit besluit aan Brussel Plaatselijke Besturen, een plan met corrigerende maatregelen om de in de negatieve evaluatie vastgestelde tekortkomingen te verhelpen.

Het plan met corrigerende maatregelen wordt vooraf ter advies voorgelegd aan de overlegorganen en goedgekeurd door de gemeenteraad.

Brussel Plaatselijke Besturen stuurt dit plan met corrigerende maatregelen ter goedkeuring naar het evaluatiecomité. Het evaluatiecomité heeft 60 dagen tijd om een beslissing te nemen, die door Brussel Plaatselijke Besturen aan de betrokken gemeente wordt bezorgd. Een weigering om dit goed te keuren kan alleen unaniem door de aanwezige leden worden beslist door het evaluatiecomité, en op voorwaarde dat de verbeterpunten worden aangeduid voordat een nieuw plan met corrigerende maatregelen wordt ingediend.

Als het evaluatiecomité niet binnen de termijn tot een beslissing komt, wordt het plan met corrigerende maatregelen geacht te zijn goedgekeurd. Brussel Plaatselijke Besturen geeft schriftelijk kennis aan de gemeente van de goedkeuring van het plan met corrigerende maatregelen na het verstrijken van de termijn.

**Art. 14. § 1.** Behalve in geval van overmacht vordert Brussel Plaatselijke Besturen de in het vorige jaar toegekende subsidie terug in de volgende gevallen:

1° de gemeente bezorgt de in artikel 10, § 1, bedoelde documenten niet tijdig;

2° de gemeente die een intentieverklaring heeft ingediend in toepassing van artikel 12, § 1, neemt geen openbaar diversiteitsplan aan binnen het jaar na de inwerkingtreding van het Wetboek.

Wanneer Brussel Plaatselijke Besturen vaststelt dat een gemeente zich in een van de in het vorige lid bedoelde gevallen bevindt, deelt het dit mee aan de betrokken gemeente, die 30 dagen de tijd heeft om haar opmerkingen over te maken.

§ 2. Wanneer een gemeente niet de volledige subsidie gebruikt die voor een bepaald jaar werd toegekend voor de financiering van de opdrachten van de diversiteitsmanager tijdens dat jaar, vordert Brussel Plaatselijke Besturen het niet-gebruikte deel van de subsidie terug.

#### HOOFDSTUK VII. — *Overgangsregeling*

**Art. 15.** De diversiteitsactieplannen die van kracht waren vóór de inwerkingtreding van het Wetboek vormen, voor een periode van twee jaar vanaf de goedkeuring ervan, openbare diversiteitsplannen die geacht worden te zijn goedgekeurd voor de toepassing van dit besluit.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Slotbepalingen*

**Art. 16.** Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat wordt opgeheven.

**Art. 17.** Dit besluit treedt in werking zes maanden na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 18.** De minister bevoegd voor Plaatselijke Besturen wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 21 november 2024.

Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

De Minister-President  
van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,  
R. VERVOORT

De Minister belast met Plaatselijke Besturen,  
B. CLERFAYT

- Un plan diversité public, approuvé conformément à l'article 8 du présent arrêté, en cours de validité ; ou

- Pour les communes qui sont inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public moins d'un an après l'entrée en vigueur du Code, une déclaration d'intention du Collège des bourgmestre et échevins stipulant qu'un plan diversité public sera adopté moins d'un an après ladite entrée en vigueur.

**Art. 13.** Conformément à l'article 150 du Code, la commune qui reçoit une évaluation négative au terme de la procédure d'évaluation décrite à l'article 10 du présent arrêté remet à Bruxelles Pouvoirs locaux un plan d'actions correctrices de nature à pallier les insuffisances constatées dans l'évaluation négative.

Le plan d'actions correctrices est préalablement soumis pour avis aux organes de concertation et validé par le conseil communal.

Bruxelles Pouvoirs locaux transmet ce plan d'actions correctrices au comité d'évaluation pour approbation. Le comité d'évaluation dispose de 60 jours pour prendre sa décision, transmise à la commune concernée par Bruxelles Pouvoirs locaux. Un refus d'approbation ne peut être décidé par le comité d'évaluation qu'à l'unanimité des membres présents, et moyennant identification des points auxquels il convient de remédier préalablement à la soumission d'un nouveau plan d'actions correctrices.

A défaut de décision rendue dans le délai par le comité d'évaluation, le plan d'actions correctrices est réputé approuvé. Bruxelles Pouvoir Locaux notifie par écrit à la commune l'approbation du plan d'actions correctrices par expiration du délai.

**Art. 14. § 1<sup>er</sup>.** Sauf les cas de force majeure, Bruxelles Pouvoirs locaux récupère la subvention octroyée l'année précédente dans les cas suivants :

1° la commune ne transmet pas les documents visés à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, dans les délais ;

2° la commune ayant transmis une déclaration d'intention en application de l'article 12, § 1<sup>er</sup>, n'adopte pas un plan diversité public dans l'année suivant l'entrée en vigueur du Code.

Lorsque Bruxelles Pouvoirs locaux constate qu'une commune se trouve dans un des cas visés à l'alinéa précédent, elle en fait part à la commune concernée, qui dispose de 30 jours pour faire valoir ses observations.

§ 2. Lorsqu'une commune n'utilise pas l'entièreté de la subvention octroyée pour une année donnée pour le financement des missions du manager diversité au cours de cette année, Bruxelles Pouvoirs locaux récupère la partie de la subvention qui n'a pas été utilisée.

#### CHAPITRE VII. — *Régime transitoire*

**Art. 15.** Les plans d'action diversité en vigueur avant l'entrée en vigueur du Code constituent, pour une durée de deux ans à compter de leur adoption, des plans diversité publics réputés approuvés pour l'application du présent arrêté.

#### CHAPITRE VIII. — *Dispositions finales*

**Art. 16.** L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise est abrogé.

**Art. 17.** Le présent arrêté entre en vigueur 6 mois après sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 18.** Le ministre qui a les Pouvoirs Locaux dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 21 novembre 2024.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président  
du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,  
R. VERVOORT

Le Ministre chargé des Pouvoirs Locaux,  
B. CLERFAYT