

engagements. Le débat peut se dérouler au sein de la majorité, mais sachez que l'opposition est prête à prendre place à vos côtés autour de la table. Nous avons déposé une proposition d'ordonnance qui peut servir d'amorce à un débat dans ce parlement. Le texte est ouvert aux amendements et à cosignature.

- *Les incidents sont clos.*

## QUESTIONS ORALES

**M. le président.**- L'ordre du jour appelle les questions orales.

### QUESTION ORALE DE MME FATOUMATA SIDIBÉ

À M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE ET DE LA LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE MÉDICALE URGENTE,

concernant "l'évaluation de la charte de la diversité dans les entreprises".

**M. le président.**- La parole est à Mme Sidibé.

**Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).**- Brussels Entreprises Commerce and Industry (BECI) a publié récemment son livre blanc sur la diversité, dans lequel elle partage ses recommandations. Rappelons ici l'importance de mener des politiques de valorisation et d'intégration, dans les entreprises, des femmes et hommes de tous âges, capacités, origines ethniques, religions et orientations sexuelles.

Néanmoins, cette lecture politique ne suffit pas pour favoriser la diversité dans les entreprises. En effet, la culture politique n'est pas la culture économique, l'une et l'autre répondant à des logiques différentes. Chacune a ses valeurs, ses normes, son alphabet, qui demandent une approche spécifique.

- *De incidenten zijn gesloten.*

## MONDELINGE VRAGEN

**De voorzitter.**- Aan de orde zijn de mondelinge vragen.

### MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW FATOUMATA SIDIBÉ

AAN DE HEER DIDIER GOSUIN, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE EN BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP,

betreffende "de evaluatie van het diversiteitscharter in de bedrijven".

**De voorzitter.**- Mevrouw Sidibé heeft het woord.

**Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI)** (*in het Frans*).- Brussels Enterprises Commerce and Industry (BECI) publiceerde onlangs een witboek over diversiteit, waarin het een aantal aanbevelingen doet.

*Een goed integratiebeleid voor ondernemingen is uiterst belangrijk. Een witboek volstaat echter niet. Binnen de economie gelden er immers andere normen en regels dan binnen de politiek. We hebben dus een specifieke aanpak voor het bedrijfsleven nodig.*

*Dat diversiteit voor bedrijven een troef is, staat buiten kijf. Ieder profiel biedt zowel op menselijk als op economisch vlak een meerwaarde. We moeten werkgevers dan ook stimuleren om de diversiteit in hun onderneming te vergroten. Een*

La gestion de la diversité dans les entreprises apporte une plus-value qui n'est plus à démontrer. Chaque profil différent apporte sa spécificité à l'entreprise et représente une richesse, tant sur le plan humain que sur le plan économique. Nous devons donc veiller à inciter les employeurs à accorder une place prépondérante à la gestion de la diversité. Notons aussi que l'interdiction de discriminer n'augmente pas la diversité. Au contraire, un mécanisme de contrôle peut indirectement renforcer ou créer un préjugé négatif.

Je souhaite rappeler l'instrument qu'est la charte de la diversité dans les entreprises, qui a soufflé en décembre ses dix bougies. Cet anniversaire est l'occasion de faire le point sur cette charte, par laquelle les entrepreneurs s'engagent à mettre en œuvre davantage de diversité dans leurs entreprises.

Dix ans après, quelle évaluation peut-on faire de la charte de la diversité dans les entreprises ? Quels chiffres pouvez-vous nous donner ? Combien d'entreprises disposent-elles aujourd'hui d'un plan de diversité ? Quelles évolutions entendez-vous proposer afin d'inciter un plus grand nombre d'entreprises à promouvoir la diversité en leur sein ? Par ailleurs, quelles actions concrètes allez-vous mener à l'occasion de ce dixième anniversaire ? Quelles mesures budgétaires allez-vous prendre en vue de favoriser cette diversité, notamment dans le cadre de la politique de subventionnement ?

**M. le président.** - La parole est à M. Gosuin.

**M. Didier Gosuin, ministre.** - Conscient de l'enjeu économique et social que représente la diversité pour Bruxelles, la lutte contre la discrimination à l'embauche fait partie des priorités du gouvernement et s'inscrit dans le cadre de la Stratégie 2025 et de la déclaration de politique régionale.

Le gouvernement a ainsi mis en place différents outils, notamment le Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD), abrité au sein d'Actiris et installé depuis dix-huit mois. Le rôle de cet organe est de promouvoir la diversité en sensibilisant, mais aussi en accompagnant les entreprises dans ce processus. Celles-ci doivent

*verbod om te discrimineren alleen volstaat niet en een controlerende instantie kan zelfs onrechtstreeks negatieve vooroordelen versterken.*

*Het diversiteitscharter bestaat ondertussen tien jaar. Wat heeft het in die periode opgeleverd? Beschikt u over cijfers in verband met de diversiteit in ondernemingen? Hoeveel ondernemingen hebben een diversiteitsplan? Hoe wilt u een groter aantal ondernemers ertoe aanzetten om hun onderneming diverser te maken? Welke acties wilt u voeren rond de tiende verjaardag van het charter? Welk subsidiebeleid hebt u voor ogen om de diversiteit in de ondernemingen te bevorderen?*

**De voorzitter.** - De heer Gosuin heeft het woord.

**De heer Didier Gosuin, minister (in het Frans).** - *Diversiteit is zowel economisch als sociaal een belangrijk thema voor Brussel. Daarom wil de regering in het kader van de Strategie 2025 de strijd aangaan met discriminatie bij de aanwerving. Dat is ook in de beleidsverklaring opgenomen.*

*Binnen Actiris bestaat sinds achttien maanden de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit (RNDD). Die moet diversiteit promoten en de ondernemingen begeleiden naar meer diversiteit binnen hun muren. Diversiteit moet deel gaan uitmaken van de bedrijfscultuur.*

intégrer la diversité dans leur culture. D'ailleurs, nombreuses sont celles qui ont pu en retirer un bénéfice économique important. Le livre blanc de BECI que vous citez y fait référence.

L'accompagnement de ces entreprises se fait notamment par l'instauration d'un plan de diversité en leur sein. Un label diversité leur est remis quand les plans de diversité sont considérés comme consolidés. Au début de mon mandat, j'ai voulu que ces plans soient plus concrets et soutiennent l'implication. Aussi, depuis 2015, ils intègrent des objectifs quantitatifs et des indicateurs de réalisation.

Par ailleurs, l'inclusion dans les priorités thématiques des subsides facultatifs des projets qui contribuent à la lutte contre la discrimination ethnique est un autre signal politique clair que j'ai souhaité donner.

Dans le cadre de la Stratégie 2025, le gouvernement a décidé, à mon initiative, d'augmenter le budget du CNDD de 12% en 2016 afin de donner plus de moyens à nos ambitions. À ce jour, le CNDD a conclu 111 plans de diversité dans des entreprises qui représentent 53.515 travailleurs. Ce nombre est important mais nous ne nous arrêterons pas là. Dix ans après la première charte de diversité bruxelloise, nous devons constater que les phénomènes discriminatoires continuent de manière directe ou insidieuse à marquer le marché du travail en Région bruxelloise. C'est une des raisons qui nous incitent à repenser cette charte et l'ensemble des outils en particulier.

Cette nouvelle charte de diversité que nous appelons de nos vœux sera portée par les représentants des employeurs et des travailleurs. Cet engagement conjoint permettra de lancer, dans le cadre d'une adhésion à cette charte, un processus de développement d'une politique de diversité dans l'entreprise. Nous y travaillons avec les parties prenantes afin de pouvoir la signer, je l'espère, dans le courant du premier semestre 2016.

Comme vous l'avez souligné, la charte fête ses dix ans. Le 18 décembre, un événement de qualité a été organisé par le CNDD et le service diversité d'Actiris afin de sensibiliser, débattre et ouvrir des nouveaux champs de travail sur le sujet. Étaient

*Wanneer het diversiteitsplan van een onderneming als duurzaam wordt beoordeeld, krijgt de onderneming een diversiteitslabel. Sinds 2015 moeten in diversiteitsplannen kwantitatieve doelstellingen en uitvoeringsindicatoren zijn opgenomen.*

*In het kader van de Strategie 2025 besloot de regering om het budget van de RNDD voor 2016 met 12% te verhogen. Tot nu toe erkende de RNDD 111 diversiteitsplannen in ondernemingen die samen 53.515 werknemers tellen. Dat is een aanzienlijk aantal. Toch stellen we vast dat discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt nog steeds voorkomt. Daarom willen we het diversiteitscharter en de hulpmiddelen opnieuw bekijken.*

*Werkgevers en werknemers moeten achter het nieuwe charter staan. Zo kunnen ze samen naar meer diversiteit in hun bedrijf toewerken. We willen dat werk in de eerste helft van 2016 afronden.*

*Naar aanleiding van de tiende verjaardag van het diversiteitscharter organiseerden de RNDD en de dienst Diversiteit van Actiris op 18 december een evenement, waarop vertegenwoordigers van de ondernemingen, partners zoals het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme, Pool H, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, universitaire onderzoekers en de pers aanwezig waren.*

*De strijd tegen discriminatie kunnen we alleen op lange termijn tot een succesvol einde brengen. Burgers, ondernemingen en overheden moeten zich daar samen voor inspanssen.*

*Het nieuwe charter zal niet alleen door de bedrijfsleider, een vertegenwoordiger of een bestuurder worden ondertekend, maar ook door de personeelsdirecteur.*

*Alleen als we blijven streven naar een samenleving waarin iedereen gelijk is en meetelt, kunnen we een succesvol beleid tegen discriminatie voeren.*

présents des représentants des entreprises, tant du côté patronal que syndical, des partenaires comme le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, Pool H ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ainsi que des chercheurs universitaires et la presse.

À cette occasion, j'ai remis un label diversité à 21 nouvelles entreprises bruxelloises exemplaires sur ce sujet. Il s'agit d'entreprises très diverses. Certaines sont actives dans le champ social, comme la Ferme Nos Piliers qui développe un projet éducatif et social avec des personnes handicapées, ou culturel, comme le Kunstenfestivaldesarts. Il s'agit encore de grandes entreprises comme BNP Paribas Fortis ou Schneider Electric, pour n'en citer que quelques-unes.

Pour conclure, j'aimerais rappeler que l'objectif tant sociétal qu'économique qu'est la lutte contre les discriminations s'inscrit dans la durée. Il ne trouvera d'issue qu'au terme d'efforts importants soutenus par des politiques transversales, intégrées et volontaristes qui réclament le concours de tous : la société civile, le monde économique et le monde politique dans son ensemble.

Dans le cadre de la future charte, il est prévu que ce ne soit pas seulement le patron, un représentant ou un administrateur qui s'engage, mais le responsable des ressources humaines, par sa signature.

Mon engagement politique de toujours s'est construit dans la lutte pour une société égalitaire et inclusive, et cet engagement visera à donner du sens à nos politiques de lutte contre la discrimination.

**M. le président.**- La parole est à Mme Sidibé.

**Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).**- Cette interpellation montre à quel point, au sein de notre Région où la diversité est bien réelle, les citoyens doivent pouvoir être accueillis dignement dans les entreprises. Or, dix ans après cette charte, les résultats laissent à désirer et il reste du chemin à parcourir.

Ce qui importe, c'est l'évolution de la situation au

**De voorzitter.**- Mevrouw Sidibé heeft het woord.

**Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI)** *(in het Frans).*- *In een divers gewest als Brussel is het belangrijk dat elke medewerker in een bedrijf op een waardige manier aanvaard wordt. We hebben wat dat betreft nog een lange weg te gaan.*

*Welke evolutie maakten de ondernemingen door in de tien jaar dat het diversiteitscharter bestaat? Boekten zij vooruitgang of net niet? Zijn er bij de*

cours du temps. Concernant les entreprises déjà citées dans la charte de diversité, peut-on parler d'évolution ou de régression ? C'est une bonne chose que 21 nouvelles entreprises y aient été intégrées, mais certaines ont-elles quitté la charte de diversité ? Je déposerai une question écrite afin d'obtenir de plus amples informations par rapport à ces chiffres.

Nous nous réjouissons de ce que la nouvelle charte puisse s'étendre aux responsables des ressources humaines, de façon à renforcer l'implication. Depuis de nombreuses années, la Belgique est régulièrement pointée du doigt par Eurostat ou l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) au sujet des discriminations dont est victime une grande partie de la population.

M. le ministre, je crois que vous avez conscience de l'ampleur du chantier qui vous attend et savez combien nos attentes sont grandes concernant l'insertion digne de nos concitoyens.

Des questions écrites suivront pour connaître le bilan de la charte de diversité, les reculs éventuellement accusés en dix ans et savoir pourquoi aussi peu d'entreprises y ont adhéré à ce jour.

- *L'incident est clos.*

#### **QUESTION ORALE DE M. HAMZA FASSI-FIHRI**

**À M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE ET DE LA LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE MÉDICALE URGENTE,**

**concernant "la conduite de la Région sur le chemin de la Smart Retail City".**

**M. le président.**- A la demande de l'auteur, excusé, la question orale est reportée à la prochaine réunion.

#### **QUESTION ORALE DE M. BENOÎT CEREXHE**

*21 nieuwe ondernemingen die bij het charter aansloten, ook die er weer uitstapten?*

*Het is een goede zaak dat personeelsdirecteurs bij het nieuwe charter betrokken worden. België wordt al jaren op de vingers getikt door Eurostat en de OESO voor discriminatie die een groot deel van zijn bevolking ten deel valt.*

*Er staat u een aanzienlijke taak te wachten en onze verwachtingen van het diversiteitsbeleid zijn groot.*

*Ik zal nog schriftelijke vragen indienen om meer inlichtingen te krijgen over de resultaten van het diversiteitscharter. Ik wil ook weten waarom zo weinig ondernemingen er tot nu toe bij aansloten.*

*- Het incident is gesloten.*

#### **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER HAMZA FASSI-FIHRI**

**AAN DE HEER DIDIER GOSUIN, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE EN BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP,**

**betreffende "het gewest op weg brengen naar de Smart Retail City".**

**De voorzitter.**- Op verzoek van de indiener, die verontschuldigd is, wordt de mondelinge vraag naar de volgende vergadering verschoven.

#### **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER BENOÎT CEREXHE**