

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

MINISTERE

DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2011 — 749

[C — 2011/31123]

3 MARS 2011. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu l'article 20 de la loi de réformes institutionnelles du 8 août 1980;

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, notamment son article 5;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Société du Logement de la Région bruxelloise, donné le 27 avril 2010;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, donné le 27 avril 2010;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Société régionale du Port de Bruxelles, donné le 30 avril 2010;

Vu l'avis du conseil d'administration du Conseil Economique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, donné le 3 mai 2010;

Vu le protocole du comité de secteur XV n° (2009/18) en première lecture et le protocole du comité de secteur XV n° (2010/03) en deuxième lecture;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 27 septembre 2010 en application de l'article 84, § 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les partenaires sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale se sont engagés, dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010 à examiner s'il était souhaitable d'introduire des plans de diversité auprès des employeurs;

Sur proposition du Ministre de la Fonction publique;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Définition*

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

— ordonnance : l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;

— fonctionnaire dirigeant : le ou les fonctionnaires ou le ou les administrateurs délégués ou le ou les responsables chargés de la haute direction des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale visées à l'article 4, 13°, de l'ordonnance.

CHAPITRE 2. — *Du plan d'action diversité et du membre du personnel chargé du plan d'action diversité*

Section 1^{re}. — Le plan d'action diversité

Art. 2. § 1^{er}. Le contenu général du plan d'action diversité visé à l'article 5, par. 1^{er} de l'ordonnance du 4 septembre 2008 comprend, à tout le moins, quatre axes principaux à propos desquels l'institution publique doit établir un diagnostic qui constitue un état des lieux en matière de diversité.

Ces quatre axes sont les suivants :

1° l'axe gestion des ressources humaines, notamment, l'information et la communication interne, le recrutement et la sélection, l'accueil et l'intégration, la formation et la sensibilisation, la carrière et l'évaluation;

2° l'axe modes généraux d'organisation du travail, notamment les conditions de travail et la rupture des relations de travail;

3° l'axe culture organisationnelle à savoir le positionnement de l'institution publique, en termes de valeurs, à l'égard de la diversité et de la lutte contre la discrimination;

4° l'axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients.

MINISTERIE

VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2011 — 749

[C — 2011/31123]

3 MAART 2011. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

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

Gelet op de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt en in het bijzonder het artikel 5 ervan;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Brusselse gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, gegeven op 27 april 2010;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling gegeven op 27 april 2010;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel gegeven op 30 april 2010;

Gelet op het advies van de bestuursraad van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gegeven op 3 mei 2010;

Gelet op het protocol nr. (2009/18) van sector XV in eerste lezing en op het protocol nr. (2010/03) van sector XV in tweede lezing;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 27 september 2010 overeenkomstig artikel 84, § 1, 1° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de Sociale Partners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling 2005-2010 de verbintenissen aangaande na te gaan of het wenselijk was bij werkgevers diversiteitsplannen in te voeren;

Op voorstel van de Minister van Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Definitie*

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit, dient te worden verstaan onder :

— ordonnantie : de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;

— leidend ambtenaar : de ambtenaar of ambtenaren of de afgevaardigde bestuurder(s) of de verantwoordelijke(n) die belast zijn met de hoge leiding van de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bedoeld in artikel 4, 13° van de ordonnantie.

HOOFDSTUK 2. — *Het actieplan diversiteit en het personeelslid belast met het actieplan diversiteit*

Afdeling 1. — Actieplan diversiteit

Art. 2. § 1. De algemene inhoud van het actieplan diversiteit, bedoeld in artikel 5, par. 1 van de ordonnantie van 4 september 2008, bevat op zijn minst, vier hoofdlijnen waarop de openbare instelling een diagnose moet stellen van haar huidige stand van zaken betreffende diversiteit.

Deze vier hoofdlijnen zijn de volgende :

1° de hoofdlijn human resources management, namelijk de interne informatie en communicatie, de werving en selectie, het onthaal en de integratie, de vorming en sensibilisering, de loopbaan en evaluatie;

2° de hoofdlijn algemene gebruiken inzake organisatie van het werk, namelijk de werkomstandigheden en het verbreken van de werkverbanden;

3° de hoofdlijn organisatiecultuur, te weten de positionering van de openbare instelling, wat betreft waarden, ten opzichte van diversiteit en bestrijding van discriminatie;

4° de hoofdlijn externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten.

§ 2. L'institution publique établit, pour chaque axe, un diagnostic qui constitue un état des lieux en matière de diversité.

Pour établir son diagnostic, l'institution tient compte de l'ensemble des motifs de discrimination figurant à l'article 4, 7°, de la même ordonnance.

§ 3. A la suite du diagnostic établi, l'institution publique définit des objectifs généraux à atteindre en matière de promotion de la diversité, sur les axes mentionnés au § 1^{er}.

L'institution peut également définir des objectifs destinés à faire disparaître une inégalité manifeste ayant été diagnostiquée.

Le Gouvernement peut, pour la période qu'il détermine, définir au niveau régional des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité. L'institution publique intègre ces objectifs régionaux prioritaires dans les objectifs de son plan d'action diversité.

Le comité de coordination régional en matière de diversité, visé à l'article 9 du présent arrêté, est habilité à proposer au Gouvernement des objectifs prioritaires.

§ 4. L'institution publique concrétise les objectifs fixés au travers d'actions à mener.

Trois types d'actions sont envisagés :

— les actions prioritaires, liées aux objectifs prioritaires, tels que stipulés au § 3, alinéas 3 et 4;

— les actions positives visées à l'article 12 de l'ordonnance;

— les actions complémentaires de correction ou de suppression des discriminations, de renforcement ou d'innovation en matière de diversité.

§ 5. Une fois élaboré, le plan d'action diversité est soumis pour avis aux organes de concertation et validé par les organes de décision prévus au sein de l'institution publique, au plus tard le 31 décembre de l'année qui précède sa mise en œuvre concrète. Le plan doit être intégré à la stratégie de l'institution publique.

Le plan d'action diversité est transmis au ministre fonctionnellement compétent et au ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique. Ces derniers disposent d'un délai de deux mois pour notifier leurs remarques.

Le plan d'action est également adressé au comité de coordination régional en matière de diversité dans le délai d'un mois suivant la validation par l'institution publique.

§ 6. L'institution publique prévoit le calendrier, le budget et les instruments destinés au plan d'action diversité.

Le plan d'action diversité a une durée de deux ans. Il débute le 1^{er} janvier de l'année considérée.

§ 7. L'institution publique procède à l'évaluation du plan d'action diversité au terme de la période de deux ans prévue au § 6, alinéa 2, du présent article.

Le membre du personnel chargé du plan rédige, en collaboration avec la commission d'accompagnement visée à l'article 5 du présent arrêté, un rapport d'évaluation.

Le rapport est communiqué aux organes de décision et de concertation de l'institution publique et adressé, en copie, au ministre fonctionnellement compétent. Une copie du rapport d'évaluation est aussi envoyée au comité de coordination régional en matière de diversité dans le délai d'un mois suivant sa communication aux organes de décision et de concertation de l'institution publique.

L'évaluation constitue la base du diagnostic du nouveau plan.

§ 2. De openbare instelling stelt, voor elke hoofdlijn, een diagnose op die een stand van zaken vormt inzake diversiteit.

Voor het opstellen van de diagnose houdt de instelling rekening met alle discriminatiegronden, bedoeld in artikel 4, 7°, van dezelfde ordonnantie.

§ 3. Naar aanleiding van de gestelde diagnose, definieert de openbare instelling de algemeen te bereiken doelstellingen inzake bevordering van diversiteit, op basis van de in § 1 vermelde hoofdlijnen.

De instelling kan eveneens doelstellingen definiëren om een gediagnosticeerde manifeste ongelijkheid te verhelpen.

De Regering kan, voor de periode die zij vastlegt, op gewestelijk niveau prioritaire doelstellingen definiëren betreffende de bevordering van diversiteit. De openbare instelling integreert deze prioritaire gewestelijke doelstellingen in de doelstellingen van haar actieplan diversiteit.

Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit, bedoeld in artikel 9 van dit besluit, is gemachtigd aan de Regering prioritaire doelstellingen voor te stellen.

§ 4. De openbare instelling concretiseert de vastgelegde doelstellingen bij middel van te voeren acties.

Drie soorten van actie worden voorzien :

— de prioritaire acties, betreffende de prioritaire doelstellingen, zoals bepaald in § 3, derde en vierde lid;

— de in artikel 12 van de ordonnantie bedoelde positieve acties;

— de complementaire acties ter correctie of opheffing van ongelijke behandelingen, ter versteviging of vernieuwing inzake diversiteit.

§ 5. Zodra het actieplan is uitgewerkt, wordt het voor advies voorgelegd aan de overlegorganen en bekrachtigd door de beslissingsorganen van de openbare instelling, ten laatste op 31 december van het jaar voorafgaand aan de concrete uitvoering. Het plan moet worden opgenomen in de strategie van de openbare instelling.

Het actieplan diversiteit wordt overgemaakt aan de functioneel bevoegde minister en de minister of staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt. Deze laatsten beschikken over een termijn van twee maanden om hun opmerkingen te kennen te geven.

Het actieplan wordt eveneens gericht tot het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit binnen de termijn van één maand die volgt op de bekrachtiging door de openbare instelling.

§ 6. De openbare instelling zorgt voor de tijdslijn, de begroting en de middelen, bestemd voor het actieplan diversiteit.

Het actieplan diversiteit duurt twee jaar. Het begint op 1 januari van het beschouwde jaar.

§ 7. De openbare instelling gaat over tot de evaluatie van het actieplan diversiteit na afloop van de periode van twee jaar bepaald in § 6, tweede lid, van dit artikel.

Het met het plan belaste personeelslid stelt een evaluatieverslag op, in samenwerking met de begeleidingscommissie, bedoeld in artikel 5 van dit besluit.

Het verslag wordt medegedeeld aan de beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling en een kopie ervan gericht tot de functioneel bevoegde minister. Een kopie van het evaluatieverslag wordt verstuurd naar het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit binnen de termijn van een maand die volgt op de mededeling ervan aan beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling.

De evaluatie vormt de basis van de diagnose van het nieuwe plan.

Section 2. — Le membre du personnel chargé du plan d'action diversité

Art. 3. Le fonctionnaire dirigeant de chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale désigne, après un appel à candidatures, un manager de la diversité parmi les membres du personnel, chargé du plan d'action diversité. Il est désigné pour une période de six ans renouvelable.

Il peut être mis fin à tout moment à la mission du manager de la diversité par le fonctionnaire dirigeant. Le manager de la diversité peut à tout moment demander à être déchargé de sa mission.

Art. 4. Le profil de fonction du membre du personnel visé à l'article 3 du présent arrêté, est défini comme suit :

1° Membre du personnel : une personne de niveau A ou B

2° Tâches :

— la préparation, l'implémentation et le suivi du plan d'action diversité y compris sa soumission, pour approbation, auprès des organes de décision et de concertation de son institution publique;

— l'évaluation du plan d'action à la fin de la période de deux ans prévue à l'article 2, § 6, alinéa 2 du présent arrêté et la présentation du rapport d'évaluation auprès des organes de décision et de concertation de l'institution publique;

— la formulation de propositions et d'avis motivés en matière de diversité à destination de son institution publique et du ministre fonctionnellement compétent;

— la participation aux réunions du comité de coordination régional en charge de la coordination des actions diversité entre les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, et ce, en tant que représentant diversité de son institution publique;

— la représentation de son institution publique lors d'événements externes liés à la diversité et à la lutte contre la discrimination.

3° Connaissances et compétences générales liées à la fonction :

Connaissances :

— connaissance de l'organisation générale et des principes de fonctionnement de l'institution publique;

— connaissances et/ou expérience relative aux matières et réglementations liées à la diversité et à la lutte contre la discrimination;

— des connaissances générales en matière de gestion des ressources humaines sont un atout.

Compétences générales :

— capacité de conceptualisation, de planification des activités, et de gestion de projets;

— esprit de synthèse et d'analyse;

— capacité de communication, de concertation et de persuasion.

CHAPITRE 3. — Des commissions d'accompagnement

Art. 5. La commission d'accompagnement visée à l'article 5, § 2, 2°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 se compose au minimum de trois membres du personnel relevant de l'institution concernée qui ne peuvent pas appartenir au même rôle linguistique et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative.

Les institutions publiques comprenant moins que 50 membres du personnel peuvent convenir de développer une commission d'accompagnement commune.

Art. 6. Chaque institution publique désigne, après un appel à candidatures, parmi les membres du personnel :

— les membres de la commission d'accompagnement, parmi lesquels le président et leurs suppléants respectifs;

— un membre du personnel chargé d'assurer le secrétariat, ainsi que le suppléant de celui-ci.

Le manager de la diversité chargé du plan d'action diversité visé à l'article 5, § 2, 1°, de l'ordonnance ne fait pas partie de la commission d'accompagnement.

Au maximum, les deux tiers des membres de chacune des commissions d'accompagnement appartiennent au même sexe.

Afdeling 2. — Het personeelslid belast met het actieplan diversiteit

Art. 3. De leidend ambtenaar van elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wijst, na een oproep tot kandidatuurstelling, een diversiteitsmanager aan onder de personeelsleden, belast met het actieplan diversiteit. De aanwijzing gebeurt voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

De leidend ambtenaar kan te allen tijde een einde maken aan de opdracht van de diversiteitsmanager. De diversiteitsmanager kan te allen tijde vragen om aan zijn opdracht een einde te stellen.

Art. 4. Het functieprofiel van het personeelslid bedoeld in artikel 3 van dit besluit, wordt omschreven als volgt :

1° Personeelslid : het personeelslid van niveau A of niveau B

2° Taken :

— de voorbereiding, implementatie en opvolging van het actieplan diversiteit met inbegrip van het voorleggen ervan, ter goedkeuring, bij de beslissings- en overlegorganen van zijn openbare instelling;

— de evaluatie van het actieplan na afloop van de periode van twee jaar, bepaald in artikel 2, § 6, tweede lid, van dit besluit en de presentatie van het evaluatieverslag bij de beslissings- en overlegorganen van de openbare instelling;

— het formuleren van voorstellen en met redenen omklede adviezen inzake diversiteit bestemd voor zijn openbare instelling en voor de functioneel bevoegde minister;

— de deelname aan de vergaderingen van het gewestelijk coördinatieteam belast met de coördinatie van de diversiteitsacties tussen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en dit als vertegenwoordiger diversiteit van zijn openbare instelling;

— de vertegenwoordiging van zijn openbare instelling bij externe evenementen betreffende diversiteit en bestrijding van discriminatie.

3° Kennis en algemene bekwaamheden in verband met de functie :

Kennis :

— kennis van de algemene organisatie en van de werkingsprincipes van de openbare instelling;

— kennis en/of ervaring betreffende aangelegenheden en reglementeringen inzake diversiteit en bestrijding van discriminatie;

— algemene kennis inzake human resources management is een troef.

Algemene bekwaamheden :

— vermogen tot het conceptualiseren en het plannen van activiteiten, en beheer van projecten;

— synthetische en analytische geest;

— vermogen tot communiceren, overleggen en overtuigen.

HOOFDSTUK 3. — Begeleidingscommissies

Art. 5. De begeleidingscommissie, bedoeld in artikel 5, § 2, 2° van de ordonnantie van 4 september 2008, is samengesteld uit minstens drie personeelsleden die deel uitmaken van de betrokken openbare instelling en niet tot dezelfde taalrol behoren, en een afgevaardigde van elke representatieve vakorganisatie.

Openbare instellingen met minder dan 50 personeelsleden kunnen overeenkomen een gemeenschappelijke begeleidingscommissie op te richten.

Art. 6. Elke openbare instelling wijst, na een interne oproep tot kandidatuurstelling, de volgende personen aan :

— de leden van de begeleidingscommissie, waaronder de voorzitter, en hun respectievelijke plaatsvervangers;

— een personeelslid belast met het secretariaat, evenals zijn vervanger.

De in artikel 5, § 2, 1°, van de ordonnantie bedoelde diversiteitsmanager, belast met het actieplan diversiteit, maakt geen deel uit van de begeleidingscommissie.

Ten hoogste twee derden van de leden van elke begeleidingscommissie behoren tot hetzelfde geslacht.

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

Le fonctionnaire dirigeant peut mettre fin à tout moment à la mission des membres du personnel de la commission d'accompagnement. Le membre du personnel peut à tout moment demander à être déchargé de sa mission.

En cas de départ d'un membre, celui-ci est remplacé pour la durée qui reste à courir.

En cas d'absence d'un membre de la commission pour une période de plus de quatre mois, celui-ci est remplacé dans un délai de deux mois.

Art. 7. La commission d'accompagnement assiste le manager de la diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan.

Art. 8. La commission d'accompagnement se réunit au moins deux fois par an à l'initiative du président ou du manager de la diversité.

Le manager de la diversité assiste aux réunions de la commission d'accompagnement.

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.

CHAPITRE 4

Du comité de coordination régional en matière de diversité

Art. 9. Il est créé un comité de coordination régional en matière de diversité.

Le comité de coordination régional en matière de diversité est composé du ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique, des managers de la diversité, d'un consultant de la diversité d'Actiris, et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Un délégué désigné par chaque ministre et secrétaire d'Etat du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, est invité.

Le comité est présidé par le délégué du ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique. Il est assisté d'un secrétaire et d'un secrétaire suppléant désignés par le ministre ou le secrétaire d'Etat précité.

Le comité a son siège au ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 10. Le Comité émet des suggestions au ministre fonctionnellement compétent et au ministre ou au secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique et fait des propositions visant à développer des mesures favorisant la politique de diversité au sein des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale

Art. 11. Le comité se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

Le président établit l'ordre du jour de la réunion. Chaque membre du comité 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. Celui-ci est établi par le président et signé par lui et le secrétaire du comité.

Le procès-verbal est approuvé par les membres du comité à la majorité des voix des membres présents. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Le procès-verbal est transmis au ministre ou secrétaire d'Etat compétent en matière de fonction publique.

CHAPITRE 5. — *Du service de conciliation*

Art. 12. Toute personne qui s'estime discriminée directement ou indirectement peut faire appel à un service de conciliation désigné par le Gouvernement, après conclusion avec ce service d'un protocole destiné à préciser les modalités de la collaboration, notamment en matière de conciliation.

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

De leidend ambtenaar kan te allen tijde een einde maken aan de opdracht van de leden van de begeleidingscommissie. Het personeelslid kan te allen tijde vragen om aan zijn opdracht een einde te stellen.

Bij vertrek van een lid, wordt het vervangen voor de resterende duur.

Bij afwezigheid van een lid van de commissie voor een periode van meer dan vier maanden wordt vervanging voorzien binnen een termijn van twee maanden.

Art. 7. De begeleidingscommissie helpt de diversiteitsmanager bij de uitwerking, de inwerkingstelling en de opvolging van het plan.

Art. 8. De begeleidingscommissie vergadert minstens tweemaal per jaar op initiatief van de voorzitter of de diversiteitsmanager.

De diversiteitsmanager neemt deel aan de vergaderingen van de begeleidingscommissie.

De voorzitter stelt de agenda van de vergadering op. Elk lid van de commissie kan vragen om een punt op de agenda te zetten. Voor elke vergadering wordt een door de voorzitter en de secretaris van de commissie ondertekend verslag opgemaakt.

HOOFDSTUK 4

Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit

Art. 9. Er wordt een gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit opgericht.

Het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit is samengesteld uit de minister of staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt, de diversiteitsmanagers, een diversiteitsconsultant van Actiris en een afgevaardigde van elke representatieve vakorganisatie. Een afgevaardigde van elke minister en staatssecretaris van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering wordt uitgenodigd.

Het comité wordt voorgezeten door de afgevaardigde van de minister of staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt. Hij wordt bijgestaan door een door voormelde minister of staatssecretaris aangevoerde secretaris en een plaatsvervangend secretaris.

Het comité zetelt op het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 10. Het comité formuleert suggesties voor de functioneel bevoegde minister en de minister of de staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt en doet voorstellen ter ontwikkeling van maatregelen ter bevordering van het beleid inzake diversiteit binnen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Art. 11. Het comité vergadert minstens eenmaal per jaar op uitnodiging van de voorzitter.

De voorzitter stelt de agenda van de vergadering op. Elk lid van het comité kan vragen om een punt op de agenda te zetten. De voorzitter leidt de vergadering. Van elke vergadering wordt een verslag opgemaakt. Het wordt opgesteld door de voorzitter en ondertekend door de voorzitter en de secretaris van het comité.

Het verslag wordt goedgekeurd door de leden van het comité bij meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. Bij gelijkheid van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Het verslag wordt gestuurd naar de minister of de staatssecretaris bevoegd voor het openbaar ambt.

HOOFDSTUK 5. — *Verzoeningsdienst*

Art. 12. Elke persoon die zich het slachtoffer van een directe of indirecte discriminatie beschouwt, kan een beroep doen op een verzoeningsdienst. Deze laatste wordt aangesteld door de Regering nadat ze met deze een protocol heeft afgesloten waarin de modaliteiten van de samenwerking, met name inzake verzoening, worden vastgelegd.

CHAPITRE 6. — *Dispositions abrogatoires et finales*

Art. 13. Est abrogé en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, modifié par l'arrêté royal du 24 août 1994.

Art. 14. Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Art. 15. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication. Bruxelles, le 3 mars 2011.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

J.-L. VANRAES

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau, de la Rénovation urbaine, de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide Médicale Urgente et du Logement,

Mme E. HUYTEBROECK

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée des Travaux publics et des Transports,

Mme B. GROUWELS

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,

B. CEREXHE

HOOFDSTUK 6. — *Opheffings- en eindbepalingen*

Art. 13. Wordt opgeheven, voor wat betreft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten, gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 augustus 1994.

Art. 14. De Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Art. 15. Dit besluit is van kracht op de dag van publicatie.

Brussel, 3 maart 2011.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

De Minister-Voorzitter van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Ch. PICQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

J.-L. VANRAES

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Leefmilieu, Energie en Waterbeleid, Stadsvernieuwing, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp en Huisvesting,

Mevr. E. HUYTEBROECK

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Openbare Werken en Vervoer,

Mevr. B. GROUWELS

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,

B. CEREXHE

AUTRES ARRETES — ANDERE BESLUITEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[2011/00126]

Personnel. — Nominations

Par arrêtés royaux du 24 novembre 2010, M. Lionel Brackman, M. Henri De Gyns, et M. Alexandre Rombaut sont nommés en qualité d'agent de l'Etat dans la classe A1 au Service public fédéral Intérieur, Services centraux, cadre linguistique français, à partir du 1^{er} septembre 2010.

Par arrêté royal du 5 décembre 2010, M. Alexandre Diquas est nommé en qualité d'agent de l'Etat dans la classe A1 au Service public fédéral Intérieur, Services centraux, cadre linguistique français, à partir du 1^{er} septembre 2010.

Par arrêté royal du 8 décembre 2010, M. Christophe Verschoore est nommé en qualité d'agent de l'Etat dans la classe A1 au Service public fédéral Intérieur, Services centraux, cadre linguistique français, à partir du 16 octobre 2010.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[2011/00126]

Personeel. — Benoemingen

Bij koninklijke besluiten van 24 november 2010 worden de heer Lionel Brackman, de heer Henri De Gyns en de heer Alexandre Rombaut benoemd tot rijksambtenaar in klasse A1 bij de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, Centrale Diensten, Franstalig kader, met ingang van 1 september 2010.

Bij koninklijk besluit van 5 december 2010 wordt de heer Alexandre Diquas, benoemd tot rijksambtenaar in klasse A1 bij de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, Centrale Diensten, Franstalig kader, met ingang van 1 september 2010.

Bij koninklijk besluit van 8 december 2010 wordt de heer Christophe Verschoore benoemd tot rijksambtenaar in klasse A1 bij de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, Centrale Diensten, Franstalig kader, met ingang van 16 oktober 2010.