

Secrétariat communal
Votre correspondant : JLM
Réf. : QE 13.05.24 M. De Block - Plan diversité
T. 02/600.49.62
secretariat.1080@molenbeek.irisnet.be
www.molenbeek.be

Monsieur Dirk De Block
Conseiller communal
Houzeau de Lehaiestraat, 20/A000
1080 Molenbeek-Saint-Jean

Molenbeek-Saint-Jean, le 16/05/2024

Objet : votre question écrite du 13/05/2024 relative au plan diversité

Monsieur le Conseiller communal,

Vous trouverez en annexe le dernier plan diversité établi par l'Administration communale.

Veillez agréer, Monsieur le Conseiller communal, l'assurance de notre considération distinguée.

Par ordonnance,
La Secrétaire f.f.,



Nathalie Vandeput.

La Bourgmestre,



Catherine Moureaux.

PLAN DIVERSITÉ

COMMUNE DE MOLENBEEK-SAINT-JEAN

I. INTRODUCTION

La matière est visée par les textes légaux suivants :

Ordonnance du 4 septembre 2008, visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise ;

Arrêté du 19 juillet 2012, portant exécution de l'ordonnance précitée, visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise ;

Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

La loi prévoit que chaque administration locale bruxelloise développe une politique de diversité qui se traduit dans un « Plan diversité ». Ce plan se base sur un diagnostic de la diversité à l'échelon de l'administration locale.

Le Plan Diversité, une fois élaboré, doit être soumis à l'aval des organes de concertation et validé par les organes de décision de l'administration locale.

A. DÉFINITIONS DES CONCEPTS

- **Diversité** : Selon le Larousse, elle est cet « ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres [...] et qui constituent la communauté à laquelle elles appartiennent ». Un terme vaste qui désigne toutes les stratégies visant non seulement à lutter contre les discriminations, mais aussi à faire des différences entre les collaborateurs un levier de performance pour l'administration.
- **Diagnostic diversité** : Analyse qui permet de mettre en lumière la réalité de la diversité à un moment donné au sein d'une structure. En ce qui concerne l'administration locale, l'analyse porte sur 4 domaines d'intervention : la sélection et le recrutement, la gestion du personnel, la communication interne, le positionnement externe. Cet état des lieux se base sur des données statistiques de l'administration, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives.
- **Critères** : Le plan Diversité prend en compte les dimensions suivantes : l'âge, le handicap, l'origine, le diplôme, le genre.
- **Politique de diversité** : Il s'agit d'un outil permettant la promotion de l'égalité Hommes - Femmes et la mixité dans les différentes fonctions, l'intégration et la participation de personnes porteuses de handicap, l'intégration et la participation de personnes d'origine étrangère, la mise en place de dispositifs d'intégration des différentes catégories d'âge, la mise à l'emploi de personnes moins qualifiées et l'ouverture aux personnes LGBTQI+
- **Discrimination** : Toute différence de traitement intentionnelle ou non en rapport avec les 19 critères légaux fixés dans les différentes lois du 10 mai 2007 (les 5 critères dits « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique ; le handicap ; les convictions philosophiques ou religieuses ; l'orientation sexuelle ; l'âge ; la fortune ; l'état civil ; les convictions politiques ; les convictions syndicales ; l'état de santé ; les caractéristiques physiques ou génétiques ; la naissance ; l'origine sociale ; le sexe ; la langue.
- **Discrimination directe** : On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi.
- **Discrimination indirecte** : On parle de discrimination indirecte lorsqu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tous des effets discriminatoires.

B. POURQUOI LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DIVERSITÉ

Pour la commune, la diversité, si elle est bien prise en compte, constitue un facteur de réussite sur le plan humain et des valeurs qu'elle promeut. La mise en place d'un plan de diversité permet à la commune de s'engager concrètement en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination en offrant des chances égales à toutes et à tous afin que le service au public soit le reflet de la société dans laquelle nous vivons. Un tel plan permet ainsi de mieux comprendre et d'approcher la diversité de la population et d'en constituer le reflet.

En vertu de l'ordonnance du 4 septembre 2008, chaque administration locale est dans l'obligation de mettre en place un plan de diversité. Ce plan comprend des actions orientées vers le personnel mais également vers les citoyens et les citoyennes. Cette obligation légale permet d'inscrire l'institution dans une démarche claire de lutte contre les discriminations et de promotion d'une certaine exemplarité en la matière, gage de créativité, de valeurs positives, de motivation interne et de service au public optimisé. Il s'agit donc d'un engagement moral ! Le levier principal interne est l'intégration par la mise à l'emploi et la réduction des inégalités professionnelles. L'administration devra ainsi s'assurer, à terme, que la diversité de la population se reflète dans la composition de son personnel.

La gestion de la diversité doit ainsi offrir à chacun et chacune les opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et ses aspirations, dans un environnement de travail qui favorise le respect des différences et l'intégration. Au-delà de cet aspect institutionnel, la commune pourra par cet outil avoir un impact sur les représentations sociales, les stéréotypes et certaines pratiques de discrimination ou de ségrégation qu'elle est amenée à dénoncer ou combattre.

II. METHODOLOGIE

A. AU PRÉALABLE

Obtenir le soutien de la ligne hiérarchique

La préparation d'un plan de diversité n'est possible qu'avec l'adhésion et le soutien actif de la ligne hiérarchique. Il est très important que la hiérarchie ait informé les responsables des différents services et l'ensemble des autres membres du personnel de l'élaboration du plan de diversité et de son importance, afin que la personne responsable puisse travailler dans de bonnes conditions (accès aux données, retour actif des collègues, échange des informations...).

Personne responsable Diversité

La nomination d'une personne responsable Diversité au sein de la structure garantit l'application et la pérennisation du plan.

Elle devra pouvoir travailler en autonomie, posséder un sens de l'analyse et une vision générale du parcours à entreprendre et des objectifs à atteindre. Elle doit idéalement faire preuve du sens de la communication, étant souvent amenée à informer et à convaincre les responsables des services et les membres du personnel à collaborer.

L'adhésion et la collaboration des autres services

Il est très important que la hiérarchie ait informé les responsables des différents services et l'ensemble des autres membres du personnel de l'élaboration du plan de diversité et de son importance.

B. L'ÉLABORATION DU PLAN DIVERSITÉ

1. Constituer une structure porteuse

La création d'une commission d'accompagnement qui fera office de structure porteuse du plan de diversité est centrale car elle vise l'intégration de la diversité au sein de la gestion normale et quotidienne de l'organisation. La commission assiste le membre du personnel chargé du plan d'action diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan.

Dans l'organisation, l'organe de décision (le Collège des Bourgmestre et Échevins, sur proposition du Secrétaire communal) désigne les membres de la structure porteuse :

	Détails	Commentaires
Date de l'avis du Collège		
Date de création		Le 10 décembre 2018
Composition	<ul style="list-style-type: none"> - Mr. Gilbert HILDGEN, Secrétaire adjoint - Mme Lydia BARCELONA, Directrice des Ressources Humaines - Mme Marijke AELBRECHT, Responsable Ressources Humaines - Jean-Louis DEGREEF, Action sociale - Philippe ELOY, Service Jeunesse - Olivier VANDERHAEGHEN, Fonctionnaire de prévention et égalité des chances - Delphine GOOSSENS, chargée de projet Service Prévention. 	<p><i>Direction générale, Ressources Humaines, Action Sociale, Prévention, Jeunesse, Prévention et Égalité des Chances</i></p> <p>Chaque administration locale devra ainsi s'assurer, à terme, que la diversité de la population se reflète dans la composition de son personnel. La gestion de la diversité doit ainsi offrir à chacun et chacune les opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et ses aspirations, dans un environnement de travail qui favorise le respect des différences et l'intégration.</p>
Rôle et fonctions	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner la personne chargée de rédiger le plan diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan dans l'idée de d'intégrer la diversité dans la gestion quotidienne de l'administration. - Communiquer sur le plan. - Implémenter ou accompagner les mesures prises dans les services - Evaluer le plan diversité. 	
Interventions prévues	<ul style="list-style-type: none"> - UNIA - PHARE - Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes - Equal Brussels - Actiris - Associations de Terrain - Febrap 	Audit et accompagnement par Unia et Phare pour accompagnements et aménagements nécessaires.
Membre du personnel chargé du plan d'action diversité		Temps de travail estimé
Barcelona-Paredes Lydia		10%

2. *Etat des lieux / Récolte des données quantitatives*

Il est important d'avoir dès le départ une vue globale des spécificités de l'administration, tant au niveau des directions que du personnel (données horizontales et verticales).

Cela permettra de mettre en évidence certains points forts et certaines zones de faiblesses ou points d'attention. Il s'agira également de constater si certaines mesures neutres sont en réalité des discriminations indirectes.

	NATIONALITÉ		ÂGE			HANDI-CAPS	GENRE		SANS CESS
	UE	HUE	- 26 ans	26-45 ans	+ 45 ans		H	F	
N ^{bre} agents	1.095	143	55	580	603	4	546	692	543
N ^{bre} cadres sup	19	0	0	8	21	0	8	11	0
Niveaux A	133	1	0	80	44	1	65	69	0
Niveaux B	117	0	4	75	38	1	41	76	0
Niveaux C	270	16	12	170	104	0	82	204	0
Niveaux D	176	10	3	70	113	2	113	73	0
Niveaux E	380	116	36	177	283	0	237	259	543
Pourcentage	88,45 %	11,55 %	4,44 %	46,85 %	48,70 %	0,322 %	44,10 %	55,90 %	43,80 %

L'analyse quantitative est basée sur les données récoltées en date du 15 juin 2017.

Il est possible d'approfondir les définitions des groupes ciblés et ainsi détailler cette « photographie », afin de déterminer des objectifs plus précis par la suite.

L'analyse se fera de manière neutre, afin de déterminer la sur ou la sous-représentation de certaines catégories à travers la nationalité, l'âge, le handicap et le sexe. De manière plus spécifique, l'analyse pourra se réaliser de manière verticale, soit en analysant la répartition des agents par niveau d'engagement en fonction de différents critères (nationalité, âge, genre) et de manière horizontale en analysant chaque critère (nationalité, âge, genre) sur base du niveau d'engagement.

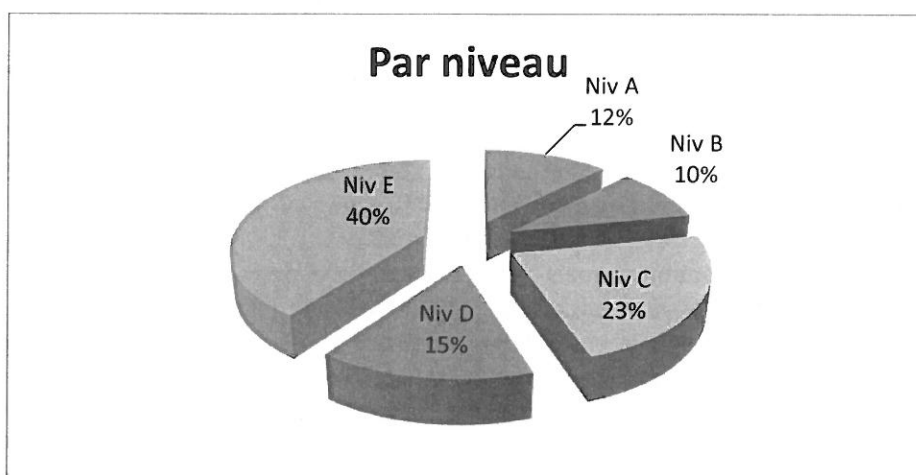
- La nationalité : Le critère de nationalité est établi par rapport aux pays faisant ou non partie de l'Union européenne. À travers ce critère de nationalité apparaît en filigrane la notion des origines. En effet, la nationalité est un critère d'indication imparfait de la diversité culturelle de l'administration locale, sachant que de nombreux Belges sont d'origine étrangère. En Belgique, la loi interdit le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, néanmoins, une analyse patronymique permet de constituer une image, certes approximative, des origines des agents composant le personnel communal.
- Le handicap : La situation de handicap vise des déficiences mentales, physiques ou sensorielles, des limitations dans l'exercice de certaines activités ou de facteurs contextuels, personnels ou environnementaux. Suivant l'ordonnance du 2 février 2017, les administrations des pouvoirs locaux se doivent d'employer au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.
- L'âge : Cette catégorie est subdivisée dans l'analyse quantitative pour mettre en évidence les personnes de moins de 26 ans, d'une part, et les personnes de plus de 45 ans, d'autre part.
- Le sexe/genre : Au-delà de la représentation globale des femmes et des hommes au sein de l'administration locale, il est important de mesurer la présence du groupe cible que sont les femmes par rapport aux hommes au niveau hiérarchique. Cela permettra notamment de vérifier l'absence du phénomène du « plafond de verre » (impossibilité d'accès aux postes hiérarchiques plus élevés) ou de la « paroi de verre » (postes hiérarchiques plus élevés accessibles mais exclusivement dans des filières ou services considérés comme moins stratégiques ou encore

cantonement d'un seul sexe dans un type de fonction spécifique). Le genre intègre le critère de l'orientation sexuelle qui relève de la vie privée ou de l'identité de genre, soit le fait qu'une personne s'identifie ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance qui relève de l'intimité personnelle. Ces deux derniers critères ne sont pas pris en considération dans le cadre du Plan.

L'analyse quantitative stricto sensu met en évidence les éléments suivants :

- **Le niveau**

Dans l'analyse, le niveau d'engagement est considéré comme un indicateur ou une variable qui va permettre l'analyse de certaines catégories telles que la nationalité, l'âge, le genre ou le handicap. La répartition est la suivante :



- **Nationalité**

La commune compte 1.238 agents, dont 1.095 agents ressortissants d'un pays membre de l'Union Européenne et 143 ressortissants d'un pays Hors Union Européenne. La répartition proportionnelle est de 88,45/11,55.

Nous constatons cependant des disparités entre les niveaux B, A et cadres supérieurs qui ne comptent qu'un seul ressortissant hors Union Européenne, soit 0,37 % pour ces 3 catégories réunies. Les niveaux C et D comptent entre 5,5 et 5,6 % de ressortissants hors Union Européenne et c'est pour les niveaux E que cette proportion est la plus importante, tant en quantité (116 agents de niveau E pour 143 au total) qu'en termes de proportionnalité (23,3 % de niveau E sont des ressortissants hors Union Européenne). Il appert que plus l'on descend dans la hiérarchie, plus le nombre de ressortissants hors Union Européenne est important et plus leur représentativité est importante dans leur catégorie respective (niveau d'engagement). Cette analyse peut cependant cacher une autre réalité, en déplaçant le critère de la nationalité à l'origine nationale, on aperçoit, à travers l'analyse des patronymes, que ce type de diversité est relativement bien représentée au sein de l'administration communale. Ce critère devra être étayé et travaillé en partenariat avec UNIA.

- **Âge**

Sur les 1.238 agents communaux, 4,44 % ont moins de 26 ans (55 agents), 46,85 % ont entre 26 ans et 45 ans (580 agents) et 48,7 % ont plus de 45 ans (603 agents).

Ces derniers représentent quasi la moitié du contingent des agents communaux. Cela peut être expliqué par la sociologie du travail, qui implique qu'une fois 40 ans, les travailleurs ont tendance à pérenniser leur situation et à moins réorienter leur carrière professionnelle. Le fait que la commune constitue un service public, peut en large partie expliquer cette proportion. Cependant, en analysant de manière plus spécifique les chiffres, on peut mettre en lumière

quelques points d'attention : premièrement, on trouvera l'essentiel des agents de moins de 26 ans dans les niveaux E et C (48 agents/55). Cela peut s'expliquer par le manque de qualification des agents (pas de diplômes certificatifs), les conséquences des aides à l'emploi ou encore le choix de ne pas entamer d'études supérieures qui rendent sans doute leur engagement à ces postes plus aisés, alors que pour d'autres niveaux, l'engagement (avec diplômes certificatifs) se réalise potentiellement plus tard. De même, il n'est pas anormal de trouver parmi les plus de 45 ans, l'essentiel (72 %) des cadres supérieurs : les acquis de l'expérience et la carrière plane suffisent à pouvoir l'expliquer. Deuxièmement, on constate une courbe opposée entre les travailleurs de moins de 45 ans et de plus de 45 ans. La comparaison des deux catégories selon l'indicateur du niveau d'engagement, permet de mettre en lumière que pour les niveaux E et D, la proportion des plus de 45 ans est largement supérieure (entre 30 % et 40 % plus élevé). Pour les niveaux C, B et A, les moins de 45 ans sont plus importants que les plus de 45 ans (entre 40 % et 50 % plus élevé). Pour les cadres supérieurs, comme évoqué plus haut, la proposition de plus de 45 ans est de 72 % (soit 250 % plus élevée). Nous pouvons en conclure plusieurs choses : hormis pour les cadres supérieurs évoqués, plus on descend dans la hiérarchie, plus les agents de plus de 45 ans augmentent en nombre. Pour les niveaux D et E, la proportionnalité d'agents de plus de 45 ans est même supérieure que leur représentativité au sein du personnel communal. Les niveaux E représentent 40 % du personnel communal total alors qu'ils composent 46 % des agents de plus de 45 ans. Les niveaux D représentent quant à eux 15 % du personnel communal mais 18 % de la catégorie des agents de plus de 45 ans. Pour les niveaux A et B, le rapport est inversé : les niveaux A représentent 10 % du personnel communal mais 13 % des agents entre 26 ans et 45 ans et les niveaux B représentent 9,4 % du personnel communal mais quasi 13 % de la catégorie agent entre 26 ans et 45 ans. Cette photographie instantanée s'inscrit parfaitement dans la structure hiérarchique communale qui offre un cadre où les niveaux E (496), C (286) et D (186) sont plus représentés mais où les probabilités d'augmenter de niveaux ou de barèmes avec l'âge et les acquis de l'expérience est plus compliqué. De même, la sous-représentativité des jeunes de moins de 26 ans décrite plus haut est conjuguée au fait d'une surreprésentation dans le niveau le plus faible (65 % des moins de 26 ans sont de niveau E) tout comme pour les plus de 45 ans (40 % du personnel communal est de niveau E contre 46 % croisé avec l'indicateur « plus de 45 ans »). Il y a donc lieu d'être particulièrement attentif à ces deux catégories d'agents et de voir les mesures qui pourraient être prise à cet égard (intégrer commentaires du tableau ci-dessous).

Selon l'âge		
Tranches d'âges	Nombres	Pourcentages
Moins de 26 ans	55	4,45 %
Entre 26 & 30 ans	84	6,78 %
Entre 31 & 35 ans	136	10,99 %
Entre 36 & 40 ans	164	13,25 %
Entre 41 & 45 ans	196	15,83 %
Entre 46 & 50 ans	225	18,17 %
Entre 51 & 55 ans	201	16,24 %
Entre 56 & 60 ans	141	11,39 %
Plus de 60 ans	36	2,91%
Total	1.238	100 %

- **Le genre**

Il est possible d'analyser les statistiques selon 3 critères : la répartition générale Hommes-Femmes au sein de la structure communale ; la répartition Hommes-Femmes selon l'indicateur du niveau d'engagement ; la proportion de femmes par niveau calculée à partir du total de femmes au cadre du personnel. Selon le premier critère, les femmes composent 55,9 % du personnel communal, ce qui se traduit par un écart de 146 unités statistiques. La présence féminine plus affirmée se traduit, selon le second critère, dans tous les niveaux d'engagement, à l'exception du niveau D. La présence féminine se constate, en termes de proportionnalité de manière plus accrue pour les niveaux C (71,32 %), les niveaux B (64,95 %) et pour les cadres supérieurs (57,89 %) qui sont les trois niveaux au sein de la hiérarchie où la proportion de femmes est supérieure à la moyenne totale (55,90/44,1, premier critère). Cependant, une analyse de genre plus poussée nous permet d'établir des constats plus pointus :

Premièrement, le « plafond de verre » ne semble pas constituer un élément pertinent étant donné la répartition Femmes-Hommes au sein des cadres supérieurs et des niveaux A (51,49 % de femmes).

Deuxièmement, les deux niveaux où l'écart entre hommes et femmes est le plus ténus se situent aux extrêmes : les niveaux E et les cadres supérieurs. Les niveaux où les écarts sont les plus importants en faveur des femmes sont les niveaux B et C (entre 9 et 17 % supérieurs à la moyenne globale) alors que pour le niveau D, seuls 39,24 % des postes sont occupés par des femmes, soit 16% de moins que la moyenne.

Le troisième critère nous permet de comparer de manière intrinsèque la proportion de femmes et d'hommes par niveau d'engagement avec la proportion que chaque niveau occupe sur l'ensemble du personnel communal. Par exemple, on constate que les femmes de niveau E représentent 37,4 % des femmes engagées à la commune alors que les niveaux E représentent 40 % du contingent communal. Le même exercice pour les hommes de niveau « met en lumière la présence plus importante des hommes de ce niveau au sein de la catégorie Homme (43,4 %). Pour l'ensemble des niveaux E, on peut dire que les femmes bien que plus nombreuses, sont proportionnellement moins représentées que les hommes au sein de celle-ci. L'exercice réalisé pour les autres niveaux, met en exergue les éléments pertinents suivants : la proportion des femmes et des hommes au sein des catégories « Femmes » ou « Hommes » est peu relevant pour les cadres supérieurs, les niveaux A et B. En effet, cet indice correspond largement à la proportion des différents niveaux d'engagement au sein du contingent communal. Ce n'est que pour les niveaux C et D que la proportion de femmes et d'hommes par rapport à leur propre catégorie, se distancie de la proportionnalité intrinsèque de chaque niveau au sein du cadre communal. Concrètement, cela signifie que les hommes sont proportionnellement plus représentés au sein des niveaux E, D par rapport au poids représentés individuellement par chacun de ces niveaux, alors que les femmes sont plus représentés au sein du niveau C. On peut en conclure qu'il n'y a pas d'effet « plafond de verre » au sein de l'administration. On pourrait même pointer du bout des doigts, un effet « plancher gluant » pour les hommes, qui semblent plus représentés parmi les niveaux les moins élevés. Conjuguer aux effets de l'âge, on pourrait conclure que la question fondamentale concerne les hommes, plus âgés, « cantonnés » aux niveaux les plus inférieurs au sein de la structure hiérarchique. Cependant, les choses ne sont pas aussi simples et il serait prudent d'émettre des réserves méthodologiques à cet égard. Ces quelques analyses ne doivent pas nous faire perdre de vue que la situation des femmes ne peut s'apprécier qu'à travers une analyse encore plus poussée qui intégrerait d'autres indicateurs tels que les types de services dans lesquels travaillent les femmes, la proportion de femmes dans certains type de métier (métier du « care », de l'entretien, de l'accueil). Cet exercice permettrait une analyse des fameuses « parois de verre » et de comprendre comment la répartition sexuée des fonctions et missions (ce que l'on pourrait nommer le rôle) peut jouer sur le statut de la femme au sein de l'administration.

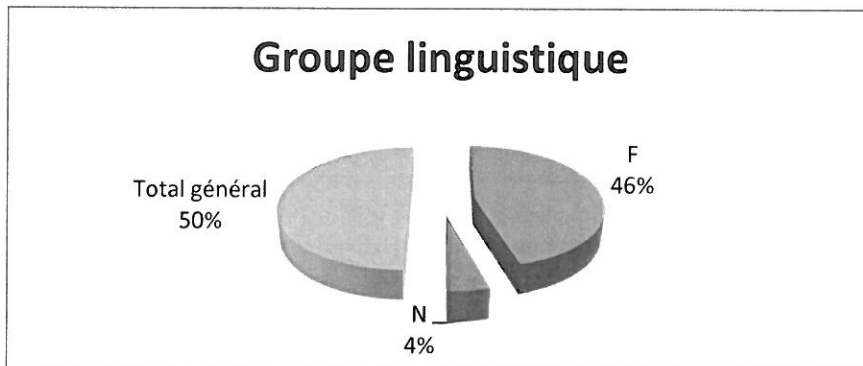
- **Handicap**

L'analyse des données chiffrées met en lumière de manière indubitable que le taux de personnes porteuses d'un handicap au sein de l'administration n'atteint pas le minimum légal imposé par l'ordonnance du 2 février 2017, à savoir une personne à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps pleins (soit 2,5 % du total des agents). Seuls 4 agents sur 1.238 sont clairement identifiés en situation de handicap, soit à peine 0,32 %. Cependant, les cas recensés sont des cas connus de l'administration. Il n'est cependant pas improbable que d'autres situations puissent exister sans que les agents eux-mêmes aient opérés le choix d'en informer officiellement leur employeur. Le poids du stigmate et les stratégies pour le dissimuler, le détourner ou l'inverser sont autant d'éléments à prendre en considération dans l'approche du handicap au travail.

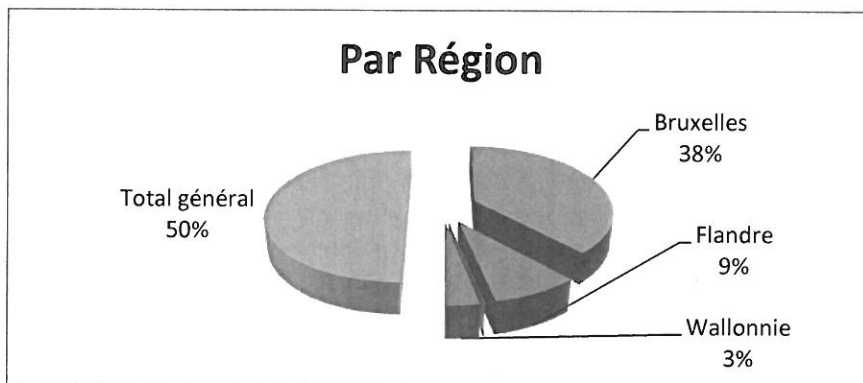
- **Autres critères**

Les éléments présentés ci-dessous ne sont qu'une illustration et n'ont pas fait l'objet d'une analyse approfondie. Ils nécessiteraient de pouvoir être recoupsés avec les variables telles que le genre, l'âge ou la nationalité.

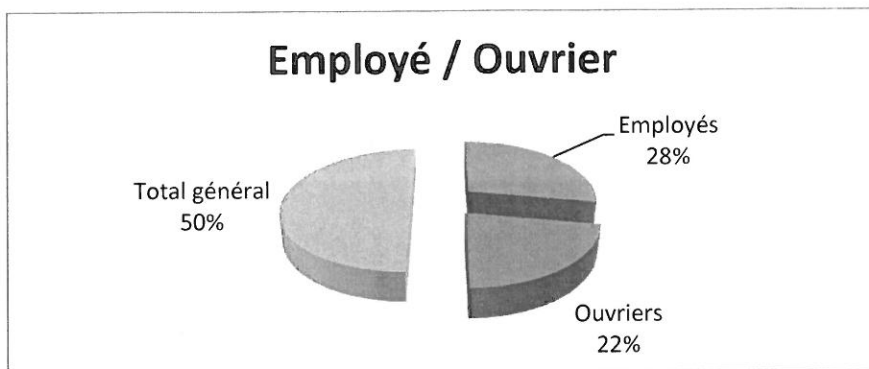
- Le régime linguistique



- Le domicile



- La répartition Ouvrier/Employé



- Le Régime horaire

TYPES	NOMBRE D'AGENTS
Temps plein	812
1/2 temps	34
3/4 temps	4
4/5 temps	9
Interruption de carrière	7
Interruption de carrière 1/2 temps	5
Interruption de carrière 1/5 temps - Congé parental	26
Interruption de carrière 1/5 temps - Assist médicale/Soins Palliatifs	2
Interruption de carrière 1/5 temps	41
Interruption de carrière complète pour congé parental	2
Interruption de carrière à 1/2 temps pour congé parental	2
Congé sans solde	5
Congé sans solde 1/5 ^{ème}	1
Temps partiels	288
Total	1.238

Afin de pouvoir renforcer l'analyse, il conviendrait de pouvoir compléter les données par les éléments suivants :

- Une analyse générale des patronymes (anonyme)
- Analyser les diplômes des agents, et distinguer diplôme belge et étranger, via le système des équivalences
- Différencier les statutaires et les contractuels
- Analyser la répartition Hommes-Femmes selon les services et les missions.
- Analyser le régime horaire des agents et la répartition en fonction des critères de l'âge, du genre et du niveau d'engagement.

C. ANALYSE QUALITATIVE PAR GROUPE CIBLE

L'analyse qualitative permet par groupe cible permet d'identifier les forces et les points d'attention dans l'organisation de l'administration locale. Envers quels groupes ciblés une attention a-t-elle déjà été apportée et quelle expérience peut-on en retirer?

	Points forts <i>Démarches déjà menées avec résultats, envers :</i>	Points d'attention <i>Démarches à renforcer envers :</i>
Travailleurs de nationalité hors UE	<ul style="list-style-type: none"> - Grande ouverture à faire appel à des collaborateurs d'origines étrangères - Près de 60 % d'origine étrangère au sein de l'administration (en fonction de l'analyse des patronymes). 	<ul style="list-style-type: none"> - 9 % du personnel communal est ressortissant d'un pays hors Union Européenne - Les personnes de nationalité étrangère sont essentiellement engagées dans les niveaux E et D. - L'analyse des patronymes (citoyens belge mais avec des origines étrangères) met en lumière une meilleure répartition au sein des niveaux A, B, C, D et E.
Travailleurs de moins de 26 ans	<ul style="list-style-type: none"> - 10 CEFA ont été engagés - Accueil récurrent de stagiaires sur base des demandes intéressés et/ou des services communaux (écoles...) dans divers domaines - Engagement de nombreux étudiants durant les périodes de vacances scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Seulement 5 % des collaborateurs ont moins de 25 ans. - Recherche de subsides et d'aides à l'emploi permettant l'engagement du public de moins de 26 ans (Activa, plan first...)
Travailleurs de plus de 45 ans	<ul style="list-style-type: none"> - 48 % du personnel a plus de 45 ans. - Importance du personnel avec de l'expérience - Existence de formations données en interne (budget, RT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Importance des > 45 ans dans les niveaux E et D. Des Plans d'aménagements de fin de carrière peuvent être réfléchis - Personnel communal vieillissant qui n'est pas forcément représentatif de la sociologie de la commune - Réflexion à mener sur des actions à mener pour valoriser les connaissances et l'expérience du public cible (système de tutorat dans les différents services, accompagnement des nouveaux collègues).

Travailleurs handicapés	<ul style="list-style-type: none"> - 4 agents travaillent au sein de l'administration - Accessibilité des bâtiments communaux et mise en conformité des certains accès (ascenseur, alternative à l'escalier) - possibilité de demander des aménagements pour le personnel communal (stationnement, matériel adapté...) - Dans les attributions de marchés publics, choix sur les entrepreneurs qui emploient du personnel moins valide. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ne remplit pas le minimum légal obligatoire - Difficulté de pouvoir « nommer les choses » et de divulguer son handicap > Action de sensibilisation du personnel communal à assurer - Difficulté de recrutement> importance de développer une stratégie spécifique en collaborant avec des associations/partenaires spécialisés en la matière (Le PHARE) - Sensibiliser les responsables de service à la problématique - Collaborer avec la Fédération bruxelloise des entreprises de Travail adapté afin mieux cibler les prestataires de service (FEBRAP)
Travailleurs Infra scolarisés sans CESS	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de promotion de membre du personnel engagé comme niveau D ou E (carrière plane) - Les membres du personnel niveau D ont la possibilité de s'inscrire dans une formation professionnelle, en vue d'obtenir un graduat en sciences administratives. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et accompagner les agents sans CESS qui souhaitent suivre une formation professionnelle en sciences administratives (ERAP) (réussite du concours d'admission) - Réflexion sur la suppression progressive du niveau E par la certification des compétences, la formation, l'expérience utile.
Données en matière de genre	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de discrimination sur base du sexe dans les procédures de mobilités, de nomination ou au niveau salarial. - Genre en équilibre pour les grades légaux et les fonctions dirigeantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de recrutement de femmes pour certains métiers spécifiques et d'hommes dans d'autres secteurs. - Adapter tous les profils de fonction afin de les rendre neutre au point de vue du genre - Adapter certains profils de fonction dit neutre afin de les féminiser (et d'assurer l'égalité Femme-Homme) - Développer une analyse de genre de chaque service communal afin de mieux mettre en lumière les enjeux liés à cette question - Femmes proportionnellement surreprésentées dans les niveaux E et D

D. ANALYSE QUALITATIVE PAR DOMAINE D'INTERVENTION :

Le but est d'étudier ici les processus internes de l'administration locale afin de déterminer ses différents aspects de non-discrimination et de diversité.

Cette analyse s'effectue par rapport à quatre domaines d'intervention :

	Points forts	Points d'attention
	<i>Démarches déjà menées avec résultats au niveau de :</i>	<i>Démarches à renforcer au niveau de :</i>
Sélection et recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Non-discrimination liée au sexe et à l'âge (salaire, procédure,...) - Intégration des services dans les entretiens d'embauche - Procédure de recrutement basée sur les descriptions de fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de recrutement de personnes porteuses de handicap - Travail de neutralisation des profils de fonction à réaliser et de féminisation de certains profils de fonction - Annonces difficilement visibles sur le site de la commune - Renforcer l'analyse de genre lors de chaque recrutement
Gestion du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Brochure d'accueil remise lors de l'engagement et présentation faite par les services RH - Existence d'un Plan de formation et d'une charte sociale qui prévoit 5 jours de formation par agent et par an - Possibilité de suivre la formation « management communal », d'être nommé et/ou d'être promu - Possibilité de faire évoluer les profils de fonctions - Possibilité de mobilité et de changement de poste (ex. Gardien(ne) de la Paix vers agent communal, technicien(ne) de surface vers service expédition) - Octroi de jour de congé formation - Formation dispensée en interne par les agents expérimentés ou des services spécialisés - Existence de personnes de confiance - Identification de procédures claires relatives au bien-être au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de personnel ont le SELOR > Promotion de la pratique de l'autre langue nationale - Personnel vieillissant et possibilité de réfléchir à des adaptations de postes ou aménagement de fin de carrière pour postes « difficiles » - Renforcement de l'information sur les procédures existantes relatives au bien-être au travail - Meilleure formation des agents et chefs de service à l'égalité Femme-Homme

Communication interne	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil des nouveaux entrants - Note de service mensuelle de la part du service RH quant à l'entrée en fonction, mobilité et départs des agents - Disponibilité des PV du Collège et du Conseil communal et des règlements communaux ainsi que des PV du COGEST - Existence d'une newsletter communale bilingue - Communication des événements communaux par mail via le secrétariat communal - Invitation et réduction pour le personnel à des événements culturels organisés par la commune 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la prise en charge des nouvelles recrues (tutorat, parrainage des plus anciens) - Renforcer la communication du COGEST vers les services - La communication par mail exclut le personnel non informatisé > renforcer le système des valves - Le personnel est peu informé lors de la participation de la commune à certaines campagnes ou projets - Absence d'intranet - Réalisation d'une analyse SWOT par département et/ou service afin de déterminer les forces, faiblesses, opportunités et risques - Développer une charte des valeurs de et au sein de l'administration - Tenir compte de la fracture numérique en interne
Positionnement externe	<ul style="list-style-type: none"> - Site Internet accessible pour mal voyants - Page Facebook Like Molenbeek - Bâtiments et accueils accessibles aux personnes à mobilité réduite (guichet, ascenseur, accompagnement) - Seule femme Bourgmestre de la Région de Bruxelles - Capitale - Dans les attributions de marchés publics, choix sur les entrepreneurs qui emploient du personnel moins valide. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir à l'utilisation de l'écriture inclusive ou à tout le moins genrée - Tenir compte des nouveaux modes de communication sans oublier la fracture numérique au sein de la population - Approfondir certaines clauses sociales dans les procédures de marché public

E. PLAN D'ACTION

1. Domaine de la sélection et du recrutement

Élargissement des canaux de recrutement		
En vue de permettre d'accroître le recrutement de personnes répondant aux exigences des différents profils et de diversifier le personnel de l'AC, différents partenaires travaillant avec les publics cibles seront contactés le cas échéant lors de recrutements (Centre pour l'égalité des chances, Institut pour l'égalité hommes/femmes, Selor Diversity, réseau ISP, réseau handicap tel PHARE...). L'objectif est d'améliorer quantitativement et qualitativement le recrutement de catégories ciblées par le Plan		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
En fonction des offres et des moyens		150 € / offre

Adaptation des profils de fonction		
Le descriptif de fonction basé sur les compétences permet d'assurer plus d'objectivation dans le traitement des candidatures (internes ou externes), des évaluations, des demandes de mobilité et de promotion des agents. L'AC adaptera les descriptifs de fonction en y intégrant les compétences utiles aux fonctions. De même, il est proposé de générer tous les profils de fonction.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Service GRH		2.000 €

Justifier les procédures de recrutement en lien avec le Plan Diversité et une perspective d'égalité des chances		
Détail sur les objectifs qualitatifs et quantitatifs : L'objectif est d'exiger de tout service réalisant une procédure de recrutement de pouvoir s'inscrire dans le cadre du Plan Diversité et de réaliser une analyse objective et écrite du/des choix opérés. Pour certains postes (cadres,...), il conviendrait de sensibiliser le jury afin qu'il intègre la Diversité dans le cadre du recrutement.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Chefs de services et service GRH		/

Prévoir un aménagement de la procédure de sélection pour les personnes porteuse d'un handicap		
L'objectif de cette mesure est de pousser les personnes porteuses d'un handicap à postuler sans crainte au sein de l'administration communale. Concrètement, toute annonce mentionnerait les aménagements possibles et raisonnables offerts dans le cadre de la procédure. La participation au projet DUODAY lancé par PHARE, devra se mettre en place. Le concept prévoit la possibilité d'accueillir pendant une journée une personne handicapée dans un ou plusieurs de nos services. L'inscription sur cette base de donnée d'employeurs a l'avantage de nous faire connaître en tant qu'employeur, désireux de compter parmi son personnel des personnes en situation de handicap. Cette rencontre pouvant aboutir par la suite à un stage découverte, un contrat d'adaptation professionnelle ou un emploi.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Chefs de Service et service GRH		/

2. Domaine de la gestion du personnel

Elaboration d'un plan de formation pour tous les agents		
En vue de permettre une véritable politique de formation avec une amélioration des compétences et des		

conditions de promotion du personnel peu qualifié, l'AC réalisera un plan de formation établi en collaboration avec tous les chefs de service qui le tiendront à disposition de leurs membres du personnel.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Chefs de Service et service GRH		/

Intégrer la question de la diversité auprès des nouveaux collaborateurs		
Afin d'outiller les membres du personnel le plus souvent en contact avec un public à la gestion de la diversité des usagers, des formations spécifiques leur seront proposées (à intégrer dans le plan de formation). L'accent sera mis sur : <ul style="list-style-type: none"> - la communication interculturelle, - l'accueil de personnes handicapées ou présentant des maladies spécifiques (Alzheimer, etc...). - L'égalité des genres et l'égalité Femmes-Hommes Des partenariats structurels seront à établir : ligue braille, info sourds, centre pour l'égalité des chances, UNIA, Rainbow House, PHARE...		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
25		6.000 €

Organiser un coaching et/ou un accompagnement interne lors de chaque recrutement (sous forme de tutorat ou de parrainage)		
L'objectif est de mieux intégrer chaque nouvel agent dans la structure communale en le faisant accompagner durant les premières semaines par un collègue plus expérimenté. Ce processus d'apprentissage par les pairs permettra une meilleure intégration des nouveaux arrivants et une participation plus active à la vie du service et de facto à la diversité au sein de l'administration		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Tout le personnel communal		/

Accueil des nouveaux entrants		
En vue de répondre aux exigences de la législation sur le bien-être et de la charte sociale, l'AC mettra un soin particulier à l'accueil du personnel entrant par les ressources humaines et au sein des services qu'il intègre. Nous veillerons à la transmission des informations et des documents de base. Un focus sera mis sur les valeurs sur lesquelles le service public se définit et sur les objectifs liés à la promotion de la diversité et de l'Egalité des Chances. Chaque nouvel entrant sera également accueilli par le Collège des Bourgmestre et Echevins.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Nouveaux collègues entrants		150 €

3. Domaine de la communication interne

Insertion d'une clause « égalité des chances et promotion de la Diversité » dans les documents internes		
Afin d'affirmer sa volonté de promotion de l'Egalité des chances et de la Diversité, (égalité de traitement des travailleurs-euses, des postulant-e-s et citoyen-,e-s...), une mention type allant dans ce sens sera ajoutée dans les documents internes : contrat, règlement de travail, mails... « L'A.C. s'inscrit dans la promotion de l'Egalité des chances et de la Diversité et base son action sur l'égalité de traitement, le principe de non-discrimination et d'ouverture à la diversité présente au sein de la société »		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Tout le personnel		/

Sensibilisation ou formation à la communication interculturelle et aux aspects sociologiques de la diversité		
<p>En vue de favoriser le respect et la collaboration efficace entre les différents membres du personnel, l'AC proposera à l'ensemble du personnel une session de sensibilisation à la communication interculturelle et aux nombreux préjugés présents sur le lieu de travail. De même, afin d'être au plus près de la réalité de terrain, il sera proposé une formation relative aux différents aspects sociologiques de la Diversité.</p> <p>Précisons que plusieurs services de notre administration ont déjà, en 2018, été sensibilisés par le biais de formation (Démographie, GRH, Prévention,...)</p>		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Service GRH pour tout le personnel		10.000 €

Informier et intégrer le personnel communal dans les actions mises en place en lien avec la promotion de l'Egalité des chances et de la Diversité		
<p>Beaucoup de services sont confrontés à des difficultés ou des expériences positives en lien avec la Diversité. Ces expériences sont de nature très variées mais pourraient faire l'objet de mutualisation auprès de tous les services communaux. De même, certains services développent des projets ou des actions ciblant l'Egalité des Chances et la Diversité qui méritent d'être mieux mis en lumière (facebook communal, invitations, notes de services, rencontres interservices, journées portes ouvertes dans les services ...). Ces actions pourraient également être implémentées au niveau de chaque service afin de collectiviser les bonnes pratiques (ex. campagne Ruban Blanc, Action Sida, Projet interne à l'administration...)</p>		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Tout le personnel		

Elaboration et signature d'une charte des valeurs et de la Diversité par l'administration communale		
<p>L'objectif est de mettre par écrit et codifier les valeurs dont s'inspirent la commune dans le cadre de l'Egalité des chances, la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité. Cette charte service en interne mais aussi en externe et devra faire l'objet d'une information et d'une sensibilisation</p>		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Collège et Gogest		

4. Domaine du positionnement externe

Sensibilisation et accueil des personnes malentendantes et/ou souffrant de déficience visuelle		
<p>Sensibilisation et formation du personnel en contact avec le public aux personnes malentendantes – formation en langue des signes pour le personnel d'accueil et malvoyantes. L'objectif est d'offrir un meilleur accompagnement de ce public cible au sein de l'administration communale et de prévoir les aménagements nécessaires à leur accueil.</p>		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Service Accueil		2.000 €

Participation aux Appels à projets Egalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale		
<p>En vue de pouvoir bénéficier de subsides et de pouvoir réaliser des actions en matière d'égalité des chances et de diversité, l'AC répondra aux appels à projet « quinzaine de l'égalité des chances et de la diversité » initié par la Région</p>		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
2 personnes		4.000 €

Communiquer sur le plan de diversité et les actions mises en place		
Le Plan Diversité et les actions concrètes qui en découlent doivent faire l'objet d'une information large auprès de la population via les canaux de communication officiels de la commune (site internet, facebook, journal communal organes de presse). A ce titre, une brochure spécifique pourrait être élaborée par le service communication.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Service communication		5.000 €

F. DURÉE DU PLAN

Début	Evaluation intermédiaire	Fin du plan et évaluation
03 ou 04/2019	04/2020	04/2021

G. COÛTS ET SUBVENTIONS

Domaines d'intervention	Montant total d'investissement	Montant de la subvention régionale demandée
Sélection et recrutement	... €	... €
Gestion du personnel	... €	... €
Communication interne	... €	... €
Positionnement externe	... €	... €
	Coût total	Montant demandé
	... €	... €

De : Dirk De Block <dirk.deblock@ptb.be>

Envoyé : lundi 13 mai 2024 15:19

Objet : Re: Question écrite: plan diversité

Une question subsidiaire concernant le plan diversité.

J'ai vu que le collège du 9/2/2023 a permis à l'administration d'amorcer kles travaux sur le plan diversité, en collaboration avec actiris.

Dans la déclaration d'intention, il est écrit que la commune s'engage à :

- réaliser un **scan** (état des lieux quantitatif et qualitatif) de la diversité dans l'entreprise/organisme, dans un délai de deux ans après la signature de la déclaration d'intention¹ ;

¹ Le scan sera de préférence effectué avec un support du Service Diversité d'Actiris.

Pourriez-vous me dire où on en est avec ce scan? Est-ce que les contacts ont été pris avec Actiris?

Bien à vous,

Dirk

On 13/05/2024 14:56, Dirk De Block wrote:

Bonjour,

Pourriez-vous me faire parvenir le plan diversité de la commune svp?

Bien à vous,

Dirk De Block

