



Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale

Formulaire de plan de diversité
au sein de la fonction publique bruxelloise

1. DONNÉES D'IDENTIFICATION:

Dénomination : Commune de Schaerbeek

Forme juridique : administration communal

Personne de contact : De Graeve Floriane

Fonction : Manager Genre et Diversité

Adresse : Chaussée de Haecht, 226 à 1030 Schaerbeek

N° tél : 02/240.33.44

N° fax :

E-Mail : fdegraeve@schaerbeek.irisnet.be

Numéro d'entreprise : 0207 367 687

2. INTRODUCTION

La commune de Schaerbeek a inclus dans son accord de majorité la poursuite de son engagement en faveur de l'égalité de tous et de la lutte contre toute forme de discrimination fondée sur le genre, la race, la religion, la langue, la couleur de peau, l'origine ou l'orientation sexuelle. La commune de Schaerbeek a une population diversifiée et souhaite que cela se reflète dans son personnel. Avec ce plan de diversité, la commune souhaite y contribuer activement.

La commune veut renforcer dans ce premier plan diversité les bonnes pratiques existantes en les traduisant en procédures objectives et transparentes. Nous souhaitons nous engager à développer une politique de recrutement, de sélection et une gestion du personnel qui prennent en compte la diversité dans tous ses aspects. En outre, nous souhaitons sensibiliser les responsables et chaque membre du personnel à l'importance et à la richesse d'un personnel diversifié.

Ce plan de diversité cadre avec l'ordonnance de la Région de Bruxelles Capitale du 04/09/2008 laquelle prévoit de "mener une politique de diversité plus forte au sein de l'administration" et avec la décision d'exécution du 19/07/2012 relative à l'obligation pour les pouvoirs locaux de réaliser un plan de diversité.

3. COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT

DÉTAILS	
DATE DE L'AVIS DU COLLÈGE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 14/11/2017
DATE DE CRÉATION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 22/01/2018
COMPOSITION	<p>L'analyse a été réalisée en 3 groupes composé d'une dizaine de personnes chacun. Avec la participation de : AKIN Dudu, AMOND Jean-Pierre, BEKKAR Fouad, BORZYKOWSKI Eva, BUTS An, CRUPI Rose-Marie, DE DECKER Coralie, DE SMET VAN DAMME Koen, DELAHAYE Christine, DELVAUX Séverine, EUDIER Laëtitia, FAZIO Davide, GEERAERTS Wendy, HAJJI-BAKKALI Oussama, HEUZE Myriam, JEUNEJEAN Laura, LAKHDAR Mounir, LKOUTBI Farid, LUC Françoise, MAROY Anne-Sylvie, MASSON Sabine, MOREL DE WESTGAYER Delphine, MORSELLI Valentina, NYIRABAGANDA Barbara, POPGEORGIEV Emil, ROMOLO Loredana, RYVERS Suzanne, SAÏDI Kinza, SMAILI Ayna, UWIRAGIYE Alice, VAES Xavier, WAUTERS Julie</p> <p>La structure porteuse se compose de :</p> <p>Luc Françoise – Directrice Ressources Humaine Akin Dudu – project manager service enfance & jeunesse Amond Jean-Pierre – secrétaire d'administration service comptabilité Borzykowski Eva – secrétaire d'administration service marché public Buts An – secrétaire d'administration service culture néerlandophone Fazio Davide – Assistent administrative service population Delvaux Severine – coordinateur des projets de politiques handicaps Morselli Valentina – charge des projets et subventions Saïdi Kinza – Animatrice service seniors Lakhdar Mounir – Responsable magasin central service bâtiments</p>
RÔLE ET FONCTIONS	Accompagner le manager diversité du plan d'action diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan.
INTERVENTIONS PRÉVUES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ▪

MEMBRE DU PERSONNEL CHARGÉ DU PLAN D'ACTION DIVERSITÉ	Temps de travail estimé
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Floriane De Graeve 	50%

4. ANALYSE QUANTITATIVE : PHOTOGRAPHIE DU PERSONNEL AVANT PLAN

L'analyse quantitative est basée sur les données récoltées en date du 26/02/2019
 Nombre d'équivalents temps plein en service : 1297,09

Ensemble du personnel

	niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Total	Total %
Nationalité	278	469	274	196	232	1449	
UE 28	221	443	259	192	228	1343	93%
hors UE 28	57	26	15	4	4	106	7%
Age	278	469	274	196	232	1449	
-26 ans	15	31	11	4		61	4%
26-45 ans	106	187	154	121	132	700	48%
46-55 ans	90	175	68	51	74	458	32%
56+ ans	67	76	41	20	26	230	16%
Genre	278	469	274	196	232	1449	
Hommes	177	300	101	80	101	759	52%
Femmes	101	169	173	116	131	690	48%
Total	278	469	274	196	232	1449	
Total %	19%	32%	19%	14%	16%		

Personnel statutaire

	niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Total	Total %
Nationalité	43	216	77	71	101	508	
UE 28	42	202	77	70	101	492	97%
Hors UE 28	1	14	0	1	0	16	3%
Age	43	216	77	71	101	508	
-26 ans	0	0	0	0	0	0	0%
26-45 ans	4	58	21	27	28	138	27%
46-55 ans	23	103	33	31	54	244	48%
56+ ans	16	55	23	13	19	126	25%
Genre	43	216	77	71	101	508	
Hommes	12	167	27	27	45	278	55%
Femmes	31	49	50	44	56	230	45%
Total	43	216	77	71	101	508	
Total %	8%	43%	15%	14%	20%		

Personnel contractuel

	niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Total	Total %
Nationalité	235	253	197	125	131	941	
UE 28	179	241	182	122	127	851	90%
Hors UE 28	56	12	15	3	4	90	10%
Age	235	253	197	125	131	941	
-26 ans	15	31	11	4	0	61	6%
26-45 ans	102	129	133	94	104	562	60%
46-55 ans	67	72	35	20	20	214	23%
56+ ans	51	21	18	7	7	104	11%
Genre	235	253	197	125	131	941	
Hommes	165	133	74	53	53	478	51%
Femmes	70	120	123	72	75	460	49%
Total	235	253	197	125	131	941	
Total %	25%	27%	21%	13%	14%		

Remarques particulières au vu des données :

Bien que le développement du plan diversité ait commencé fin 2017, il a néanmoins été décidé d'inclure les derniers chiffres dans le plan de diversité, car un changement de personnel a prolongé le développement du plan. Ces chiffres datent de février 2019 et donnent une image complète de l'effectif, avec une distribution entre les employés statutaires et les employés contractuels.

5. ANALYSE QUALITATIVE : FORCES ET POINTS D'ATTENTION

▪ PAR GROUPES CIBLÉS PAR LA DIVERSITÉ

	Points forts	Points d'attention
	<i>Démarches déjà menées avec résultats, envers :</i>	<i>Démarches à renforcer envers :</i>
Travailleurs de nationalité hors UE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volonté du collègue que le personnel reflète la population; ▪ Différentes origines sont représentées au sein du personnel ; ▪ Engagement de personnes qui ne maîtrisent ni le FR ni le NL et possibilité pour eux de suivre des formations FLE et Alphabétisation. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous-représentation de ce public pour les niveaux A à D; ▪ Le recrutement se fait sur base des diplômes ; ▪ Nécessité d'accompagner les personnes pour obtenir une équivalence de diplômes ; ▪ Les personnes du groupe cible qui ne maîtrisent pas la langue (FR ou NL) vont en formation mais apprennent du vocabulaire qui n'est pas en lien avec leur métier (car les groupes sont mixtes) ; ▪ Les questions liées à l'origine sont perçues comme un sujet qu'on ne sait pas aborder.
Travailleurs de moins de 26 ans	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De plus en plus de personnes de moins de 26 ans sont engagées ; ▪ Ouverture de postes ACS d'insertion ; ▪ Engagement de plus en plus de stagiaires (type CEFA ou administratifs) dans certains services en particulier. Et la procédure est plus facile car une personne des ressources humaines facilite les dossiers ; ▪ Les stages sont de réels tremplins vers l'engagement au sein de la commune ; ▪ Jobs d'étudiants en fonction des besoins disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beaucoup de jeunes vivent à Schaerbeek mais ne sont pas encore assez représentés au sein du personnel de la commune ; ▪ Beaucoup de postes exigent d'avoir une expérience, ce qui est difficile pour les moins de 26 ans ; ▪ Une préparation pour accueillir des stagiaires et les former est nécessaire (identification du projet/des tâches et suivi par un membre du personnel) ; ▪ Besoin de plus d'accompagnement et de formation pour ce public ; ▪ Le turn-over est-il suffisant pour pouvoir engager régulièrement des moins de 26 ans? ▪ ACS d'insertion : Pas autant de candidats proposés par Actiris pour des postes d'insertion que d'offres ouvertes ; ▪ Certains ont des préjugés concernant les jeunes.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Travailleurs de plus de 45 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilité d'aménager son temps de travail ; ▪ Plusieurs services ont déjà engagé des personnes de plus de 55 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fracture numérique : une mise à jour et un accompagnement sont nécessaires pour que tout le monde soit à l'aise avec le numérique ; ▪ Maximum 6 ans de valorisation de l'ancienneté dans le privé ; ▪ Pas de communication particulière pour inviter les 45+ à postuler ; ▪ Pas de soutien spécifique pour les personnes proches de la pension ; ▪ Besoin de valoriser plus les qualités des travailleurs expérimentés
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Travailleurs handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présence de PSH dans la commune (dont des personnes souffrant de maladies chroniques) ; ▪ Engagements de stagiaires accompagnés par Phare ; ▪ Dans les offres, les personnes sont invitées à signaler si besoin d'aménagement raisonnable ; ▪ De plus en plus d'ouverture par rapport au handicap ; ▪ Voiries communales aménagées pour l'accessibilité aux citoyen·ne·s en situation de handicap, ce qui bénéficie aussi aux travailleurs·euses ; ▪ Un marché public a été attribué à une ETA. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peu de candidat·e·s en situation de handicap qui postulent ; ▪ Peu de personnes avec un handicap au sein du personnel, peut-être en partie expliqué par la démarche volontaire de déclaration de handicap auprès de l'employeur ; ▪ Il y a des craintes que si on déclare un handicap, cela diminue les possibilités d'évolution de carrière ; ▪ Manque d'un engagement plus ferme de la commune vis à vis de ce public. Effort à faire à ce niveau-là car il y a des possibilités d'aménagement pour PSH moteur : l'accessibilité des bureaux pourrait être améliorée, tant pour le public que pour le personnel ; ▪ De nombreux stéréotypes et préjugés persistent en matière de handicap au sein du personnel de la commune ; ▪ Manque d'encadrement des personnes ayant une maladie chronique, ce qui entraîne de l'absentéisme ; ▪ Certains services ont parfois du mal à accepter la réintégration d'un travailleur après un accident (si certaines tâches ne peuvent plus être effectuées) ; il faut aider les gens à revenir après maladie ; ▪ Besoin de connaître les bonnes pratiques en la matière.

Travailleurs Infra scolarisés Sans Cess	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les personnes qui n'ont pas de diplôme peuvent être engagées à la commune à un niveau D ou E ; ▪ Le service infrastructure a une bonne collaboration avec l'ASBL « Jeunes Schaerbeekois au Travail ». 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrats plus précaires ; ▪ Exigence du diplôme pour beaucoup de postes ; ▪ Peu de possibilités d'évolution ; ▪ Certains sont motivés pour se former et évoluer mais il semblerait qu'ils n'en aient pas les moyens (c'est compliqué, ils manquent de soutien et de formation).
Données en matière de genre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Équilibre homme-femme dans l'ensemble du personnel ; ▪ Au sein de la Direction infrastructure, il y a plus de femmes qu'avant (exemple : espaces verts) ; ▪ Offres d'emploi : il y a une attention pour qu'elles soient formulées de manière neutre au niveau du genre. ▪ Travail sur les titres de fonction pour les rendre neutres. ▪ Au service population, des formations autour du genre et de l'orientation sexuelle sont proposées; ▪ De plus en plus d'attention au genre (gendermainstreaming en genderbudgeting) ; ▪ L'orientation sexuelle du personnel n'est pas un facteur de discrimination : plusieurs personnes se sentent à l'aise pour en parler; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Certains métiers restent genrés : Trop peu d'hommes dans les postes administratifs et l'enseignement (difficulté à en recruter), trop peu de femmes dans les postes techniques et dans les postes décisionnaires, (ex : Service technique et Voiries exclusivement composé d'hommes, tant au niveau administratif que sur le terrain) ; ▪ Pas de statistiques concernant l'avancement de carrière ho/fe ; ▪ Améliorer l'infrastructure pour accueillir des femmes dans certaines fonctions (vestiaires) ; ▪ Réfléchir à l'adaptation de postes techniques pour les femmes enceintes ; ▪ Besoin de prendre des mesures pour soutenir les jeunes parents en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; ▪ Beaucoup de clichés et préjugés en matière de genre ; ▪ Les initiatives en matière de genre touchent principalement les personnes déjà convaincues ; ▪ Certaines remarques négatives concernant l'orientation sexuelle et également concernant les femmes ; ▪ Travailler sur l'acceptation des personnes ayant changé de genre (stigmatisation des personnes et commérages).

▪ PAR AXE 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"> ▪ Dans l'offre d'emploi est repris que la commune est ouverte à tout profile peu importe son origine, son sexe, son âge, etc.; ▪ Recrutement de tous types de profils ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il y a des tentatives pour objectiver le recrutement mais on a toujours des biais ; ▪ Les procédures de recrutement ne sont pas claires ni uniformes : souvent ce sont les directeurs ou adjoints qui rencontrent les personnes. Besoin de sensibilisation des recruteurs aux questions de la diversité ; ▪ Pas assez de transparence par rapport aux contrats : certains sont trop précaires et l'attribution des contrats fixes est peu claire ; ▪ Sentiment que la commune n'est pas perçue comme un employeur attractif.

- Très grande diversité sociologique ;
 - Recours possible aux personnes de confiance en cas de problème ;
 - La commune a maintenant
 - Une manager Genre & diversité
 - Une personne chargée de coordonner la politique en matière de handicap au sein de la commune.
 - On remarque petit à petit un changement au niveau des décideurs.euses concernant l'ouverture à la diversité ;
 - Il y a de nouveau des possibilités d'évolution pour les niveaux B (examens ouverts) ;
 - Systèmes de barèmes identiques pour les différentes fonctions (donc pas besoin de négociation et égalité de traitement).
- Question de la répartition des publics cibles dans les différents services/fonctions (exemple : encore trop peu de diversité au niveau de la direction) ;
 - Recrutements internes : la majorité des postes concernent les niveaux A et B. Il y a une surqualification pour certaines fonctions.
 - Peu de reconnaissance des personnes exerçant des fonctions de niveau D alors qu'elles sont au niveau E ;
 - Le fonctionnement strict par "niveaux" empêche un réel management des compétences ;
 - Pas assez de transparence par rapport aux contrats : certains sont trop précaires et l'attribution des contrats fixes est peu claire ;
 - Besoin d'objectiver les procédures de promotion et examens afin d'éviter toute discrimination notamment liée à l'origine et au genre ;
 - Formation à envisager pour les managers afin de mieux accompagner le personnel dans toute sa diversité ;
 - Besoin de sensibiliser chacun au respect de l'autre ;
 - Les responsables d'équipe doivent être conscients de leur responsabilité d'empêcher les discours racistes/sexistes, connaître les limites de l'humour sur ces questions (nécessite de les sensibiliser) ;
 - Il y a des personnes de confiance mais le dispositif est peu connu.
 - Privilèges des « anciens » : sentiment qu'il n'y a pas d'équité au niveau des tâches ;
 - Manque de valorisation des compétences et de l'expérience des personnes qui sont depuis longtemps en service des plus de 55 ans par exemple avec système de parrainage, transmission de savoirs ;
 - Pas de système de transmission des connaissances
 - Pas de système d'échange intergénérationnel

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Gestion du personnel (2/2)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il n'y aura plus de possibilité de prépension : comment accompagner la carrière des ouvriers jusqu'à 67 ans ? ▪ Manque de gestion pour la réintégration des agents qui ont été malades de longue durée ; ▪ Pas d'accès aux formations pour toutes, trop peu visibles, réponses négatives pas expliquées ; ▪ Les personnes qui travaillent à temps partiel (principalement des femmes) ont une charge de travail identique à celle des temps plein ▪ Pas de possibilité de télétravail.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Communication interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un responsable du développement de la communication interne a été engagé en 2017. ▪ Des temps de midi de formation à destination de tout le personnel sont régulièrement organisés (exemples : lutte contre les stéréotypes sexistes, prévention des maux de dos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les problèmes, les signalements de tout ordre, même s'ils sont écoutés, ne sont pas toujours suivis d'une réponse ; ▪ Beaucoup de communication par mail ce qui laisse certains travailleurs en marge (ceux sans adresse e-mail, sur le terrain), ni d'intranet; ▪ Accès inéquitable aux informations (sur certains sites : pas d'accès à hubsession) ; ▪ Manque de communication concernant les possibilités de formation ▪ La diversité du personnel de la commune n'est peut-être pas suffisamment mise en avant ; ▪ Grande différence en matière de gestion de la diversité au sein des services et peu d'échanges entre eux ;

Positionnement externe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouveau poste créé en 2016 : coordination de projet des politiques du handicap ▪ Engagement d'un médiateur qui traite les réclamations des citoyens : interlocuteur si discriminations dans le traitement d'un dossier/projet. ▪ La Maison des femmes organise de nombreuses activités pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, notamment le 8 mars (Journée Internationales de Droits de la Femme). ▪ La commune participe chaque année à la campagne « All Genders Welcome » (avec la Rainbow House, qui défend les droits des LGBTIQ+). ▪ La commune a fait une campagne pour briser les stéréotypes sur les hommes (portraits de Schaerbeekois, dont un puériculteur et un danseur). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Améliorer l'accessibilité des bâtiments de la commune pour les citoyen·ne·s en situation de handicap ;
-------------------------------	--	--

Remarques particulières au vu des données :

L'analyse a été réalisée par une quarantaine de personnes de l'administration communale, réparties en 3 groupes.

6. PLAN D'ACTION

6.1. DOMAINE DE LA SÉLECTION, DU RECRUTEMENT ET DE L'ENGAGEMENT

Intitulé: Harmoniser les procédures de recrutement.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Dans une première étape réaliser un canevas des procédures de recrutement, un cadre qui doit être suivi par toutes les personnes impliquées dans un processus de recrutement.</p> <p>Implémenter le canevas dans une deuxième étape.</p>					
Nombre de personnes concernées			Délai		Budget
LOREDANA ROMOLO, NATHALIE MELOT, TATIANA DAYONI MASAMUNA, FLORIANE DE GRAEVE			2019-2021		SANS OBJET

Intitulé: Formation des recruteurs aux questions liées à la diversité et aux discriminations.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Former minimum 10 responsables par an.</p> <p>Evaluer l'impact que cette formation a eu sur eux.</p>					
Nombre de personnes concernées			Délai		Budget
SILVIA STEFAN, LOREDANA ROMOLO, FLORIANE DE GRAEVE			2019-2021		BUDGET FORMATION

Intitulé: Encourager la validation des compétences pour les personnes qui possèdent une expérience de travail et des compétences indéniables, mais qui n'ont jamais obtenu de diplôme et qui souhaitent faire reconnaître leurs acquis.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Adapter les statuts (même s'ils peuvent déjà être interprétés largement car il est indiqué "diplômé ou assimilé").</p> <p>En lien avec la communication interne: s'assurer de faire connaître cette possibilité à l'ensemble des travailleurs.</p> <p>Transmettre l'information à la cellule Emploi pour que les associations qui forment et accompagnent les demandeurs d'emploi soient au courant de la possibilité de faire valider leurs compétences.</p>					
Nombre de personnes concernées			Délai		Budget
FRANÇOISE LUC			2020		NIET VAN TOEPASSING

Intitulé: Augmenter l'engagement du nombre de personnes en situation de handicap, via des contrats Phare, des aides du VDAB et de l'AViQ. Assurer la sensibilisation/formation du responsable et de l'équipe qui va travailler avec ces personnes.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Augmenter le nombre de contrats spécifiquement dédiés aux personnes en situation de handicap.</p> <p>Prévoir l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour leur bonne installation au sein du service.</p>					

<p>Prévoir la sensibilisation des collègues et responsables directement concernés par l'intégration dans leur équipe d'une personne en situation de handicap. Signer la charte Diversicom.</p>		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
LOREDANA ROMOLO, SÉVERINE DELVAUX, SILVIA STEFAN	2019-2021	3000€ ENPLUS POUR RECRUTEMENT. 1000€ VOOR ONDERTEKENING CHARTER

Intitulé : Collecter des statistiques hommes et femmes en recrutement. Si pourcentage anormalement bas/élevé, poser des questions et éventuellement agir.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Tenir à jour les statistiques de recrutement en fonction du genre : combien de postulant·e·s, combien de présélectionné·e·s pour l'écrit, pour l'interview. Faire un rapport annuel au Comité d'accompagnement.</p>					
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget			
FLORIANE DE GRAEVE, LOREDANA ROMOLO	2019-2021	SANS OBJET			

6.2. DOMAINE DE LA GESTION DU PERSONNEL

Intitulé: Développer une procédure sur les aménagements raisonnables à mettre en place pour la sélection, le recrutement et l'occupation du poste.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Se former sur www.ediv.be (pour tous les membres du comité d'accompagnement, qui inviteront également leurs collègues à le faire). Faire approuver la procédure "aménagements raisonnables dans la sélection et le recrutement" par le collègue. Prévoir un "kit de base" pour répondre aux demande d'aménagements les plus fréquentes;</p>					
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget			
LOREDANA ROMOLO, SÉVERINE DELVAUX	2019	À DÉTERMINER			

Intitulé : Formation des managers à la gestion d'une équipe diversifiée.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Former minimum 20 responsables par an à la gestion d'une équipe diversifiée. Evaluer l'impact que cette formation a eu sur eux.</p>					
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget			
SILVIA STEFAN, FLORIANE DE GRAEVE	2019-2021	BUDGET FORMATION			

Intitulé: Assurer la transparence des procédures de promotion, des examens et de l'accès aux formations.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
<p>Formations: Sensibiliser les responsables d'équipe à la formation; s'assurer que cette question est discutée lors des entretiens d'évaluation. Evaluer l'utilisation des formations en fonction des services et individuellement.</p>					

Examens: relier cette problématique à la communication interne: s'assurer que tout le monde ait accès à l'information, en particulier ceux qui n'ont pas d'adresse e-mail.

Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
SILVIA STEFAN, CHAQUE RESPONSABLE D'ÉQUIPE, FLORIANE DE GRAEVE (ANALYSE CHIFFRES), COMMUNICATION INTERNE	2019-2021	À DÉTERMINER

Intitulé : Apprendre le vocabulaire lié au métier.

-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Réfléchir à un moyen d'apprendre le vocabulaire lié au métier en français / néerlandais pour ceux pour qui ce n'est pas la langue maternelle.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
COMITÉ D'ACCOMPAGNEMENT		2019-2021		À DÉTERMINER	

Intitulé : Envoi d'un courrier à tout le personnel pour connaître le nombre de personnes en situation de maladie et de handicap, et leur besoin éventuel d'un aménagement raisonnable.

-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Répondre à des demandes d'aménagement raisonnable. Faire un état de lieux annuel du personnel en situation de handicap. Renforcer la politique de prévention.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
FRANÇOISE LUC		2019-2021		À DÉTERMINER	

Intitulé : Proposer un trajet pour la réintégration des malades longue durée.

-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Développer une procédure pour la réintégration des malades longue durée. Envoyer un courrier à toutes les personnes en maladie longue durée pour offrir un soutien RH. Proposer un accompagnement avant et après réintégration du poste de travail.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
STÉPHANIE CARÈME, DEBORAH FRANK, FLORIANE DE GRAEVE, SÉVERINE DELVAUX		2019-2021		À DÉTERMINER	

Intitulé: Réfléchir au télétravail.

-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Intégrer cette question dans le cadre de la réflexion sur les nouveaux modes de travail et projet TETRIS. Intégrer dans le cadre des aménagements raisonnables.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
FRANÇOISE LUC, STÉPHANIE GAUTIER		2019-2021		À DÉTERMINER	

Intitulé: Mettre en place un système de parrainage.

-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Commencer par un projet pilote. Préparer une fiche sur : "être parrain/marraine: la clé pour une bonne intégration". Evaluer le projet pilote et étendre.					

Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
FLORIANE DE GRAEVE	2019-2021	SANS OBJET

6.3. DOMAINE DE LA COMMUNICATION INTERNE

Intitulé: Développer une communication claire et systématique à l'ensemble du personnel.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Garantir que chaque communication à tout le personnel soit relayée à tous les membres du personnel (en particulier ceux qui n'ont pas d'adresse e-mail).					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
SERVICE COMMUNICATION		2019-2021		À DÉTERMINER	

Intitulé: Communication sur le plan diversité.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Communiquer au plus grand nombre de membres du personnel; utiliser divers canaux d'information.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
SERVICE COMMUNICATION, FLORIANE DE GRAEVE		2019		À DÉTERMINER	

Intitulé: Séance d'information et sensibilisation pour le collège.					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
S'assurer que les membres du collège soient au courant et soutiennent les projets de l'administration sur la diversité.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
FLORIANE DE GRAEVE		2019		SANS OBJET	

6.4. DOMAINE DU POSITIONNEMENT EXTERNE

Intitulé: Obtenir ou renforcer les labels Handicity et Anysurfer, pour améliorer l'accessibilité aux services de la commune (tant sur le site internet que dans les bureaux et dans l'espace public).					
-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Réaliser les actions nécessaires à l'obtention du label Anysurfer (en concertation avec la Commission Consultative pour la Politique des Personnes Handicapées). S'assurer, dans toutes les rénovations de bâtiments de l'administration communale, de l'accessibilité des lieux.					
Nombre de personnes concernées		Délai		Budget	
SÉVERINE DELVAUX, SERVICE COMMUNICATION, SERVICE INFRASTRUCTURE		2019-2021		À DÉTERMINER	

Intitulé: Communication externe sur la mise en place d'un Plan diversité pour la commune.					
---	--	--	--	--	--

-26 a	+45 a	handicap	diplôme	genre	hors UE
Rédiger un article dans le Schaerbeek Info. Valoriser le Plan diversité sur le site internet de la commune.					
Nombre de personnes concernées			Délai		Budget
FLORIANE DE GRAEVE, SERVICE COMMUNICATION			2019		SANS OBJET

Remarques particulières au vu des propositions d'actions :

7. DURÉE DU PLAN

Un plan de diversité a une durée de deux ans. L'évaluation intermédiaire, moment interne de réajustement dans le planning des actions, est de principe prévue après un an de fonctionnement, mais peut être planifiée à un autre moment plus opportun, au cours de la première année du plan.

Durée prévue du plan	Début	Evaluation intermédiaire	Fin du plan et évaluation
	<i>Mai 2019</i>	<i>Avril 2020</i>	<i>Avril 2021</i>

8. DÉCLARATION À SIGNER PAR LE DEMANDEUR

Le soussigné déclare en outre que le plan de diversité introduit pour approbation a été préalablement approuvé par :

le Collège Communal (date.....)

ou, à défaut,

le Comité de prévention et de protection au travail (date.....)


ou, à défaut,

la commission d'accompagnement (date.....)

Signature du représentant légal de la personne morale avec la mention « lu et approuvé ».

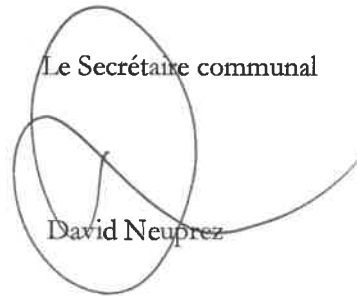
Fait à 13/05/2008, le Schoerbeek.....

Le Bourgmestre



Bernard Clerfayt

Le Secrétaire communal



David Neuprez

