

Vraag nr. 85 van mevr. Fatoumata Sidibé d.d. 28 april 2015 (Fr.) :

Diversiteit in het gewestelijk openbaar ambt.

De laatste diversiteitsbarometer vermeldt onder meer dat en sprake is van significante discriminatie tegen homoseksuele personen. Bovendien herinnert men zich dat de Europese Commissie België in 2013 voor de rechtbank bracht wegens discriminatie bij de toegang tot jobs in het lokaal openbaar ambt ⁽¹⁾. Het is dus belangrijk te werken volgens de voorschriften van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt en het uitvoeringsbesluit ervan, dat de regering aannam op 3 maart 2011.

Daarom wens ik u het volgende te vragen :

- Hoe staat het met de evaluatie van het laatste actieplan inzake diversiteit, voor de jaren 2014-2015, bij het GOB ?
- Hoe staat het met het actieplan voor 2016-2017 ?
- Welke acties werden ondernomen in 2014 betreffende de situatie van de mannen en vrouwen, de jongeren van minder dan 26 jaar, de jonge zeer laag geschoolden, de personen met een handicap, de 55-plussers en de personen van buitenlandse afkomst in de overheidsinstanties waarop u toezicht uitoefent ? Kan u mij eveneens informatie verschaffen over de samenstelling van het directiecomité van deze instanties ?
- Inzake de personen met een handicap, wat is het bilan van de site « wheelit-be » (platform voor on line aanwerving voor personen met een handicap) teneinde toegang te verschaffen tot de databank van cv's van personen met een handicap die werk zoeken ? Hoe staat het met de aanvragen voor redelijke aanpassingen ?
- Hoe worden de niet discriminerende selectieprocedures operationeel gemaakt ?
- Welke communicatiecampagnes bestaan er over wederzijds respect (via badges en affiches, strijd tegen respectloze grappen, taallessen ...) ?
- Is het mogelijk informatie te bekomen over de aanwervingsprocedures en meer in het bijzonder, de slaagcijfers per fase ?
- Het is belangrijk aangepaste tools te gebruiken voor de plaatselijke bestrijding van ongelijkheden inzake gender. Welke goede praktijken staan ter beschikking van de actoren die willen werken aan gelijkheid ?
- Wordt een evaluatie gepland inzake de vorderingen bij de tenuitvoerlegging van de actieplannen diversiteit en de door de vorige regering behaalde resultaten, teneinde nieuwe doelstel-

(1) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langid=fr&catId=457&furtherNews=yes>

Question n° 85 de Mme Fatoumata Sidibé du 28 avril 2015 (Fr.) :

La diversité dans la fonction publique régionale.

Le dernier baromètre de la diversité en date indique notamment l'existence de discriminations significatives à l'encontre des personnes homosexuelles. En outre, on se rappelle l'assignation en justice de la Belgique par la Commission européenne en 2013 pour discrimination dans l'accès aux emplois de la fonction publique locale ⁽¹⁾. Il importe donc de fonctionner conformément aux prescrits de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à lutter contre la discrimination et à favoriser la diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise et de son arrêté d'exécution pris par le gouvernement le 3 mars 2011.

C'est pour cela, Madame la Secrétaire d'État, que je voudrais vous poser les questions suivantes :

- Où en est l'évaluation au SPRB, du dernier plan d'action diversité couvrant les années 2014-2015 ?
- Où en est le plan d'action 2016-2017 ?
- Quelles sont les actions qui ont été entreprises en 2014 concernant la situation des hommes et femmes, des jeunes de moins de 26 ans, des jeunes infraqualifiés, des personnes avec handicap, des personnes âgées de 55 ans et plus et des personnes d'origine étrangère dans les organismes publics sur lesquels vous exercez une tutelle ? Pourriez-vous également me fournir des informations sur la composition du comité de direction de ces organismes ?
- Concernant les personnes en situation de handicap, quel est le bilan du site « wheelit-be » (plate-forme de recrutement en ligne pour les personnes handicapées) visant à fournir un accès à la base de données des CV des personnes avec un handicap en recherche d'emploi ? Qu'en est-il des demandes d'aménagements raisonnables ?
- Comment sont opérationnalisées les procédures de sélection non discriminatoires ?
- Quelles sont les campagnes de communication sur le thème du respect mutuel (via des badges et des affiches, la lutte contre les blagues non respectueuses, la convivialité linguistique et des cours de langue ...) ?
- Est-il possible d'obtenir des informations quant aux procédures de recrutement et plus particulièrement les taux d'échec par phase ?
- Il importe d'utiliser des outils adaptés pour lutter localement contre les inégalités de genre. Quelles bonnes pratiques sont-elles à disposition des acteurs qui veulent œuvrer pour plus d'égalité ?
- Une évaluation est-elle prévue concernant les avancées dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'action diversité et des résultats atteints par le gouvernement précédent et ce en vue de

(1) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langid=fr&catId=457&newsId=1977&furtherNews=yes>

lingen te bepalen voor de regering om nieuwe diversiteitsplannen ten uitvoer te leggen vanaf 2016 ?

Antwoord : In antwoord op haar vraag, deel ik het geachte lid de volgende elementen mee.

Over het algemeen voert de GOB een diversiteitsbeleid dat sinds 2006 gebaseerd is op tweejarige actieplannen. Deze actieplannen beogen enerzijds de bevordering van de diversiteit en anderzijds de bestrijding van discriminatie, in overeenstemming met de voorschriften van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

Het Directiecomité van de GOB bestaat uit 2 vrouwelijke en 2 mannelijke leden.

Het actieplan 2014-2015 is gestructureerd volgens zeven krachtlijnen :

1. De diversiteit van het personeelsbestand opvolgen
2. De professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ontwikkelen
3. Zorgen voor integrale toegankelijkheid voor personen met een handicap
4. Ervoor zorgen dat de GOB openstaat voor personen van buitenlandse origine
5. De plaats van de waarden non-discriminatie, gelijke kansen en diversiteit in de organisatiecultuur versterken
6. De dimensie gelijke kansen blijven opnemen in het beheer van de menselijke middelen en de werkorrganisatie
7. Op gewestelijk vlak een voortrekkersrol spelen voor het diversiteitsbeleid

Het actieplan 2014-2015 zal geëvalueerd worden in de loop van het tweede trimester.

Twee vergaderingen werden reeds gehouden om het plan 2016-2017 voor te bereiden. Een volgende vergadering is gepland in juni om de nieuwe acties van het actieplan 2016-2017 te bepalen.

Dit zijn de acties van dit plan die in 2014 en 2015 hebben plaatsgevonden:

De GOB heeft intern een monitoring van de diversiteit ontwikkeld. Het tweede statistische verslag over de diversiteit van het GOB-personeelsbestand wordt momenteel opgesteld. Het betreft de situatie van de mannen en vrouwen, de personen met een handicap, de jongeren van minder dan 26 jaar, de laaggeschoolde jongeren en de 55+-ers.

Er werd een aanbesteding uitgeschreven voor het realiseren van een studie over de diversiteit in de schoot van de GOB en van een brochure « employer-branding ». Deze brochure moet niet enkel een tool zijn voor loopbaansensibilisering intern, maar ook een tool voor « employer-branding » extern.

la fixation des nouveaux objectifs du gouvernement à mettre en œuvre des nouveaux plans de diversité par institution, à mettre en œuvre à partir de 2016 ?

Réponse : En réponse à sa question, je communique à l'honorable membre les éléments suivants :

De manière générale, le SPRB mène une politique de diversité basée sur des plans d'action bisannuels depuis 2006. Ces plans d'actions s'inscrivent dans une optique double de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination conformément aux prescrits de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à lutter contre la discrimination et à favoriser la diversité dans la Fonction publique régionale bruxelloise.

Le comité de direction du SPRB est composé de 2 membres féminins et de 2 membres masculins.

Le plan d'action 2014-2015 se structure en 7 axes :

1. Monitorer la diversité des effectifs
2. Développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
3. Assurer l'accessibilité intégrale pour les personnes avec un handicap
4. Assurer l'ouverture du SPRB aux personnes d'origine étrangère
5. Renforcer la place des valeurs de non-discrimination, d'égalité des chances et de diversité dans la culture d'organisation
6. Continuer à intégrer la dimension Égalité des chances dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail
7. Jouer un rôle de moteur régional pour la politique de diversité

Le plan d'action 2014-2015 sera évalué dans le courant du second trimestre.

Deux réunions ont déjà été organisées pour préparer le plan 2016-17. Une prochaine réunion est programmée en juin afin de définir les nouvelles actions à mettre en œuvre dans le plan d'action 2016-2017.

Les actions de ce plan qui ont eu lieu en 2014 et 2015 sont les suivantes :

Le SPRB a développé un monitoring de la diversité en son sein. Le deuxième rapport statistique de la diversité des effectifs du SPRB est en cours de réalisation. Il concerne la situation des hommes et femmes, des personnes avec handicap, des jeunes de moins de 26 ans, des jeunes infra qualifiés et des 55+.

Un appel d'offres a été lancé afin de réaliser une étude sur la mixité au sein du SPRB et une brochure « d'employer-branding » générée. Cette brochure serait non seulement un outil de sensibilisation à la carrière en interne mais aussi un outil « d'employer-branding » généré à utiliser en externe.

Diverse acties werden reeds opgezet met als doel het inschakelen van mensen met een handicap. Partnerships werden ontwikkeld met de AWIPH en de Phare, wat toelaat een netwerk te creëren en goede praktijken uit te wisselen. Er werd contact opgenomen met de VDAB via Joblink teneinde ook Nederlandstalige personen met een handicap aan te werven.

Deze partnerships hebben het mogelijk gemaakt talrijke agenten aan te werven in het kader van een omscholingsovereenkomst en ontdekkingsstages te organiseren voor personen met een handicap. Een evaluatieformulier en een procedure werden opgesteld teneinde de integratie te bevorderen van de agenten die in dit kader werden aangeworven. In maart 2015 nam de GOB eveneens deel aan de Duoday.

De inschrijving op de website « wheelit.be » geeft toegang tot de databank met cv's van personen met een handicap die werk zoeken.

Een werkgroep herziet momenteel het aanvraagformulier voor redelijke aanpassingen en stelt een procedure op die dit type aanpassing mogelijk maakt vanaf het selectiegesprek.

De GOB werkt er ook aan zijn personeelsleden bewust te maken van de diversiteitsuitdagingen. In 2014 heeft er een Middag van de Gelijkheid plaatsgevonden. Het thema « Zijn privéleven en loopbaan verzoenbaar ? » werd aangekaart dankzij diverse getuigenissen. Bovendien werd er in 2014 voor de tweede keer een dag van de diversiteit georganiseerd door de GOB. De dag was gewijd aan twee thema's : de inclusie van personen met een handicap en de Brusselse burgers. Wat het tweede thema betreft, bestond het doel erin de personeelsleden van de GOB beter te doen begrijpen hoe divers de Brusselse bevolking is, om zo de dienstverlening aan de burgers te verbeteren.

Ter gelegenheid van de internationale vrouwendag werd een activiteit gepland en aangeboden aan alle personeelsleden van de GOB. Het ging om een wandeling « Zoek de vrouw » in het centrum van Brussel, georganiseerd door Culturama.

Er is ook contact opgenomen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum om een infosessie te organiseren voor het vertrouwenspersoneelnetwerk van de GOB over de steun die geboden moet worden aan slachtoffers van discriminatie.

Zoals elk jaar zal de DHR in 2015 Franse en Nederlandse lessen organiseren in het kader van de taalhoffelijkheid. Het doel van de taalhoffelijkheid bestaat erin communicatie mogelijk te maken tussen de personeelsleden van de beide taalrollen. Daarom zijn de lessen vooral gericht op begrip en op gesprekken in het kader van het beroepsleven. Bovendien worden er verschillende acties opgezet om de taalhoffelijkheid te bevorderen (bijvoorbeeld conversatiesessies, dag van de taalhoffelijkheid, advies aan personeelsleden, ...) om een van de basiswaarden van de GOB te benadrukken : « respect ».

Wat de selectieprocedures betreft, werden er, in 2014, voor de contractuele procedures : 4.676 kandidaturen ontvangen voor in het totaal 94 betrekkingen. Als we er rekening mee houden dat er gemiddeld zes personen uitgenodigd worden voor een gesprek (Franstalig en Nederlandstalig samen), bedraagt het faalcijfer voor de preselectie rond de 90 %. Gemiddeld 10 kandidaten worden uitgenodigd voor een onderhoud met een jury. De preselectie gebeurt

Différentes actions ont été mises en place visant l'inclusion des personnes avec un handicap. Des partenariats ont été développés avec l'AWIPH et le Phare, permettant de créer un réseau et l'échange de bonnes pratiques. Actuellement, des contacts sont pris avec le VDAB via Joblink afin d'également engager des personnes avec un handicap néerlandophones.

Ces partenariats ont permis d'engager plusieurs agents dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle et d'organiser des stages découvertes pour des personnes avec un handicap. Un formulaire d'évaluation et une procédure ont été réalisés afin de favoriser l'intégration des agents engagés dans ce cadre. En mars 2015, le SPRB a également participé au Duoday.

L'inscription sur le site « wheelit-be » permet de bénéficier d'un accès à la base de données des CV des personnes avec un handicap en recherche d'emploi.

Un groupe de travail est en cours afin de revoir le formulaire de demande d'aménagements raisonnables et d'établir une procédure permettant ce type d'aménagement dès l'entretien de sélection.

Le SPRB développe également la sensibilisation de ses agents aux enjeux de la diversité. En 2014, un Midi de l'égalité a eu lieu. La thématique « Faire carrière oui ! et ma vie privée dans tout ça ? » a été abordée grâce à divers témoignages. Une journée de la diversité a été organisée pour la deuxième fois par le SPRB. Elle était consacrée à 2 thématiques : l'inclusion de la personne handicapée et le citoyen bruxellois. Concernant la deuxième thématique, l'objectif visé était de mieux faire connaître les réalités de la diversité de la population bruxelloise aux agents du SPRB et ainsi améliorer le service offert aux citoyens.

À l'occasion de la journée de la femme, une activité a été prévue et proposée à tous les agents du SPRB. Il s'agissait d'une promenade « Cherchez la femme » organisée par Culturama dans le cœur de Bruxelles.

Des contacts ont été également pris avec le Centre inter fédéral pour l'Égalité des Chances afin d'organiser une information pour le réseau des personnes de confiance du SPRB sur le support à apporter aux victimes de discrimination.

Comme chaque année, la DRH organise, en 2015, des cours de français et de néerlandais dans le cadre de la convivialité linguistique. L'objectif de la convivialité linguistique est de permettre la communication entre les membres du personnel des 2 rôles linguistiques. C'est pourquoi les cours sont principalement axés sur la compréhension et la conversation dans le cadre de la vie professionnelle. De plus, différentes actions seront mises en œuvre pour stimuler la convivialité linguistique (exemple : tables de conversation, journée de la convivialité, conseils aux agents, ...) afin de mettre en avant une des valeurs fondamentales du SPRB : le respect.

Au niveau des procédures de sélection, en 2014, pour les procédures contractuelles : 4.676 candidatures reçues pour un total de 94 postes. Si l'on considère qu'en moyenne 6 personnes sont invitées à participer à une interview (francophones et néerlandophones confondus), le taux d'échec à la présélection avoisine les 90 %. En effet, en moyenne 10 candidats sont invités à participer à un entretien devant un jury. La présélection s'effectue sur la base de

op basis van de objectieve criteria van de functiebeschrijving en het gezochte profiel.

In 2014 werden de statutaire wervingsprocedures georganiseerd op basis van raadplegingen van algemene wervingsreserves van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er was niet echt een fase. Ook hier werden de eerste tien kandidaten uit de rangschikking die interesse voor de functie toonden gehoord.

Aangezien onvrijwillige discriminatie in elke fase van het selectieproces kan voorkomen, heeft de directie Human Resources een reeks acties ingevoerd om de impact van eventuele discriminerende praktijken te minimaliseren :

- de jury wordt voorgezeten door een pool personeelsleden van de directie Human Resources, die onder andere geleerd hebben om niet-discriminerende praktijken toe te passen en die momenteel opleidingen volgen bij Selor om een certificaat te behalen;
- een charter (met de grote principes en waar er op gelet moet worden) wordt bezorgd aan alle bijzitters, die zich ertoe moeten verbinden het na te leven. Er wordt voor hen ook een opleiding georganiseerd om hen bewust te maken van de aspecten die verband houden met discriminatie;
- een aanvraagformulier voor redelijke aanpassingen is voor alle kandidaten toegankelijk op onze website, opdat het gesprek in de beste omstandigheden zou verlopen voor de kandidaten met een handicap. Daar vloeit uit voort dat er zo nodig voor redelijke aanpassingen gezorgd wordt, zoals de aanwezigheid van een tolk gebarentaal of het gebruik van computerprogramma's ter vergroting;
- onze aanwervingswebsite brujob.be heeft het label Anysurfer behaald, dat wil zeggen dat de website op een dergelijke manier gestructureerd is dat kandidaten met een visuele handicap er gemakkelijk door kunnen surfen;
- de selectiegesprekken zijn gericht op de motivatie en de gedragscompetenties van de kandidaten, en dat sluit elk discriminerend selectiecriterium uit. De preselectie van de kandidaturen gebeurt ook op basis van objectieve criteria die enkel voortvloeien uit de functiebeschrijving.

De Brusselse Gewestelijke Openbare Dienst heeft pilootprojecten opgezet in de schoot van verschillende diensten om het gender te integreren in het arbeids- en sturingsproces. Hij heeft eveneens een gendercoördinator aangeduid en een intern netwerk van gendercorrespondenten uitgebouwd.

Wat betreft Innoviris, dat een kleinschalige administratie bezit, haar directiecomité bestaat uit twee vrouwelijke, hogere ambtenaren.

Over het algemeen wordt bij Innoviris ernstig rekening gehouden met de diversiteit : een diversiteitsmanager werd aangesteld, twee diversiteitsplannen (2013-2014 en 2015-2016) werden opgesteld, voorgelegd voor syndicaal overleg en goedgekeurd door de openvolgende Voogdijministers. Ze werden verspreid onder het personeel en een gemeenschappelijke diversiteitscommissie voor Innoviris, ESC en CIBG werd opgericht. Een gendercoördinator en een adjunct-coördinator werden aangesteld. Het diversiteitsplan 2015-2016 is in werking.

critères objectifs fixés en rapport avec la description de fonction et le profil recherché.

En 2014, les procédures de recrutement statutaires étaient organisées sur la base de consultations de réserves de recrutement généralistes de la Région de Bruxelles-Capitale. Il n'y avait pas de phase à proprement parler. Étaient également auditionnés les 10 premiers candidats ayant marqué un intérêt pour une fonction.

Étant donné que la discrimination involontaire peut se situer à chaque étape du processus de sélection, la direction des Ressources humaines a mis en place une série d'actions visant à limiter l'impact que pourraient avoir d'éventuelles pratiques discriminatoires :

- la présidence de jury est assurée par un pool d'agents de la direction Ressources humaines formés notamment à la mise en œuvre de pratiques non discriminatoires et qui suivent actuellement des formations au Selor afin d'obtenir une certification;
- une charte (reprenant les grands principes et les biais auxquels il faut être attentif) est soumise à tous les assesseurs qui doivent s'engager à la respecter. Une formation est également organisée à leur attention afin de les sensibiliser aux aspects liés à la discrimination;
- un formulaire de demande d'aménagements raisonnables est accessible à tous les candidats sur notre site web afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions pour les candidats présentant un handicap. Il en découle que des aménagements raisonnables tels que la présence d'un interprète en langue des signes ou l'utilisation de programmes informatiques d'agrandissement sont mis en place si nécessaire;
- notre site web recrutement brujob.be est labellisé Anysurfer c'est-à-dire, structuré de telle manière que les candidats présentant des handicaps visuels puissent le parcourir aisément;
- les entretiens de sélection sont axés sur la motivation et les compétences comportementales des candidats, ce qui exclut tout critère de sélection discriminatoire. La présélection des candidatures est également effectuée sur la base de critères objectifs découlant uniquement de la description de fonction.

Le Service public régional de Bruxelles a mis sur pied des projets pilotes au sein de différents services pour intégrer le genre dans ses processus de travail et de pilotage. Il a également désigné un coordinateur genre et mis en place un réseau interne de correspondants genre.

En ce qui concerne Innoviris, qui est une administration de petite taille, son comité de direction est composé de 2 hauts fonctionnaires féminins.

De manière globale, la diversité est prise en considération chez Innoviris avec beaucoup de sérieux : un manager de la diversité a été désigné, deux plans diversité (2013-2014 et 2015-2016) ont été rédigés, soumis à la concertation syndicale et validés par les ministres de tutelle successifs. Ils ont été diffusés auprès du personnel et une commission de diversité commune à Innoviris, au CES et au CIRB a été mise en place. Un coordinateur de genre et un coordinateur suppléant viennent d'être désignés. Le plan diversité 2015-2016 est en cours.

In 2014, in het kader van het behoud van het beginsel van gelijke kansen, van behandeling en toegang tot de selecties voor aanwerving en rekrutering, is Innoviris de niet-discriminerende selectieprocedures blijven respecteren, en doet het steeds vaker een beroep op de alternatieve kanalen voor de verspreiding van aanbiedingen, biedt een neutraliteitsgarantie bij het functioneren van de selectiejury's, en hecht veel belang aan het gelijkheidsprincipe in de formulering en voorstelling van de werkaanbiedingen. Het personeel van Innoviris wordt daarenboven gekenmerkt door een grote diversiteit.

In het kader van het behoud van de arbeidsomstandigheden die de gelijkheid van behandeling respecteren en de diversiteit van het personeel bevorderen, is het evenwicht privéfeer-werksfeer verzekerd en toegankelijk voor iedereen : telewerk, tijdskrediet, loopbaanonderbreking, enz. Op dezelfde manier worden de functiesbeschrijvingen, de vormingen en evaluaties op een neutrale manier verzekerd. De toegang tot de vorming wordt verzekerd voor iedereen, zonder discriminatie. Op dezelfde manier is respect in de schoot van de ploeg een belangrijk punt en één van de waarden die door Innoviris gehanteerd wordt.

De gelijkheid in de behandeling van de aanvragers van subsidies, welke ook de oorsprong van de aanvraag is, wordt verzekerd.

Wat Net Brussel betreft, wordt het directiecomité samengesteld uit 7 mannen en 1 vrouw.

Het huidige diversiteitsplan slaat op de jaren 2015-2016. De evaluatie is gepland eind 2016. De belangrijkste acties voor 2015 betreffen enerzijds de vorming van de interne begeleidingscommissie om beter de concrete acties te bepalen, zoals bijvoorbeeld het inschakelen van vrouwen als arbeiders van openbare reiniging, en anderzijds de communicatie naar het personeel toe, om de lopende diversiteitsacties beter te leren kennen, ondermeer dankzij een specifiek logo. Een luik « diversiteit » werd eveneens ingebouwd in de opleiding van de nieuwe personeelsleden. De acties, gevoerd in het plan 2013-2014, waren gericht op de vorming naar diversiteit van het personeel, de verbetering van de relaties tussen de sectoren (depots) en de centrale administratie, het organiseren van interne en externe communicatiecampagnes (affiches, badges) en de organisatie van sensibiliseringsessies tot respect voor het aandeel van eenieder. Ook taalcurssussen worden ingericht om de taalvriendelijkheid te stimuleren.

Minder zware taken worden voorbehouden aan oudere personen of aan personen met gezondheidsproblemen, maar door het operationele karakter van het Agentschap en zijn doorgedreven veiligheidsnormen, is het niet makkelijk minder valide personen aan te werven. Het Agentschap is trouwens niet onderworpen aan de verplichting tot een minimum aanwerving van minder valide personen. Een studie is lopend om de mogelijkheden na te gaan om meer gehandicapte personen aan te werven. De « Duoday » is een initiatief dat heeft toegelaten twee gehandicapte personen aan te werven in het kader van een stage van twee weken. Deze stage was de gelegenheid om de stagiaires een eerste werkervaring mee te geven, maar heeft eveneens aan onze medewerkers getoond hoe vlot deze personen zich aanpasten aan hun taak en hun competenties tot hu recht lieten komen.

De socio-professionele inschakeling van laaggeschoolde jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is een belangrijke uitdaging voor het agentschap Net Brussel. Talrijke acties worden

En 2014, dans le cadre du maintien de la garantie des principes d'égalité des chances, de traitement et d'accès aux sélections lors des engagements et recrutements, Innoviris a continué à respecter des procédures de sélection non discriminatoires et développe le recours à des canaux alternatifs de diffusion des offres, offre une garantie de neutralité de fonctionnement des jurys de sélection et accorde beaucoup d'importance au principe d'égalité dans la formulation et la présentation des offres d'emploi. Le personnel d'Innoviris reflète d'ailleurs une grande diversité.

Dans le cadre du maintien de la garantie des conditions de travail respectant l'égalité de traitement et favorisant la diversité du personnel, l'équilibre vie privée-vie professionnelle est assuré et accessible à tous : télétravail, crédits temps, pauses carrières, etc. De même les descriptions de fonction, les formations et évaluations sont assurées de manière neutre. L'accès à la formation a été garanti pour tous, sans discrimination. De même, le respect au sein de l'équipe reste un point important et est devenu l'une des valeurs d'Innoviris.

L'égalité de traitement des demandeurs de subsides quelle que soit l'origine de la demande est garantie.

En ce qui concerne Bruxelles-Propreté, le comité de direction est composé de 7 hommes et 1 femme.

Le plan diversité actuel porte sur les années 2015-2016. L'évaluation est prévue fin 2016. Les actions prioritaires en 2015 visent d'une part, la formation de la commission interne d'accompagnement afin de mieux cibler les actions concrètes, comme par exemple, la mise en place de femmes comme ouvriers de propreté publique et d'autre part, la communication vers le personnel pour mieux faire connaître les actions diversité mises en place, notamment grâce à un logo spécifique. Un volet « diversité » est également intégré dans la formation des nouveaux membres du personnel. Les actions précédemment menées dans le plan 2013-2014 ont été axées sur la formation des personnes de confiance à la diversité, l'amélioration des relations entre les secteurs (dépôts) et l'administration centrale, l'organisation de campagnes de communication internes et externes (affiches, badges) ainsi que l'organisation de séances de sensibilisation au respect de la part de chacun. Des cours de langues sont aussi organisés pour stimuler la convivialité linguistique.

Les postes moins lourds sont en priorité réservés aux personnes plus âgées ou souffrant de problèmes de santé mais en raison du caractère opérationnel de l'agence et de ses normes de sécurité poussées, il n'est pas aisé d'engager des personnes en situation de handicap. L'agence n'est d'ailleurs pas soumise à l'obligation minimum d'engagement de personnes handicapées. Une étude est en cours afin d'examiner la possibilité d'engager davantage de personnes en situation de handicap. Le « duoday » est une initiative qui a permis de recruter deux personnes souffrant d'un handicap dans le cadre d'un stage de deux semaines. Ce stage a été l'occasion de fournir une première expérience professionnelle à ces stagiaires mais il a également permis de montrer à nos collaborateurs la facilité avec laquelle ces personnes ont pu s'adapter à leur poste de travail et mettre à profit de réelles compétences.

L'insertion socio-professionnelle d'un public jeune et peu qualifié en Région de Bruxelles-Capitale est un enjeu majeur de l'agence Bruxelles-Propreté. De nombreuses actions sont menées

gevoerd door de HR sinds vele jaren, teneinde dit type aanwervingen te bevorderen, ondermeer door een overeenkomst die werd gesloten met Actiris, dat zich bezighoudt met de preselectie van de kandidaten. Een voornamelijk jong publiek wordt via deze overeenkomst aangeworven. In de loop van 2014 werden 397 personen, jonger dan 26 jaar op die manier aangeworven, de meesten met een diploma van ten hoogste het hoger secundair onderwijs. Vandaag zijn 714 personen jonger dan 26 jaar werkzaam bij het agentschap.

De aanwervingsprocedures beginnen na de verspreiding van de werkaanbiedingen zowel op de internetsite van het agentschap en via Actiris voor de preselectie van de kandidaten. Geen enkele niet-objectiveerbare restrictie wordt gehanteerd, zoals geslacht, origine, ...

De HR dienst van het Agentschap baseert zich op objectieve criteria (diploma, ervaring, taalkennis, enz.) die door de rekruteringsdienst worden doorgegeven.

Een gendercoördinator en een adjunct-coördinator werden eveneens aangesteld.

Tenslotte, in het kader van de uitwerking van een strategisch plan voor de gewestelijke openbare dienst, heb ik een consultatieprocedure en een werkmethode uitgewerkt, samen met de leidende ambtenaren van de Gewestelijke openbare dienst en de andere gewestelijke organismen. Verschillende werkgroepen werden opgericht sinds begin dit jaar. De eerste fase bestond erin een diagnostiek te maken van de huidige gemeenschappelijke doelstellingen die werden bepaald voor de mandatarissen van het ministerie en de gewestelijke organismen, ondermeer op het gebied van diversiteit. In de loop van de maand juni zullen de werkgroepen de verschillende voorstellen onderzoeken om een project voor een plan uit te werken dat zal worden voorgelegd ter goedkeuring aan de regering. Dit plan zal toelaten transversale doelstellingen te bepalen voor alle mandatarissen, onder meer op het gebied van de diversiteit.

Vraag nr. 86 van mevr. Mahinur Özdemir d.d. 12 mei 2015 (Fr.) :

Contracten voor ophaling van vuilnis voor bedrijven.

Zoals u weet, moet elk Brussels bedrijf van gelijk welke omvang een contract sluiten met het ANB of met een privébedrijf voor het ophalen van afval dat afkomstig is van zijn beroepsactiviteiten.

Ter aanvulling van mijn informatie ter zake wens ik u de volgende vragen te stellen :

- Welk percentage Brusselse bedrijven heeft een contract gesloten met een privébedrijf voor afvalophaling in plaats van het ANB in 2014 ? Hoeveel bedrijven zijn dat ?
- Welk percentage Brusselse bedrijven heeft een contract gesloten met het ANB ? Hoeveel bedrijven zijn dat ?
- Hoeveel controles van vuilniszakken heeft het ANB uitgevoerd in 2014 ?

par les RH depuis plusieurs années afin de favoriser ce type de recrutements et notamment une convention conclue avec Actiris qui se charge de la présélection des candidats. Un public essentiellement jeune est engagé par le biais de cette collaboration. Dans le courant de l'année 2014, 397 personnes de moins de 26 ans ont ainsi été engagées, la plupart disposant au maximum d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur. Par ailleurs, 714 personnes de moins de 26 ans sont actuellement en poste au sein de l'agence.

Les procédures de recrutement interviennent après la diffusion des offres d'emploi à la fois sur le site internet de l'agence et via Actiris pour pré-sélection de candidats. Aucune restriction non objectivable n'est prise en compte que ce soit au niveau des sexes, des origines, ...

Le service RH de l'agence se base sur des éléments objectifs (diplôme, expérience, connaissances linguistiques, etc.) qui sont transmis par le service recruteur.

Un coordinateur de genre et un coordinateur suppléant viennent également d'être désignés.

Enfin, dans le cadre de l'élaboration d'un plan stratégique pour la fonction publique régionale, j'ai mis en place un processus de consultation et une méthode de travail, concertée avec les fonctionnaires dirigeants du Service public régional de Bruxelles et des autres organismes régionaux. Divers groupes de travail ont été mis en place depuis le début de l'année. La première étape consistait à mener un diagnostic sur les objectifs communs actuels qui ont été fixés aux mandataires du ministère et des organismes régionaux, notamment en matière de diversité. Dans le courant du mois de juin, les groupes de travail vont examiner diverses propositions pour élaborer un projet de plan qui sera soumis à l'approbation du gouvernement. Ce plan permettra de fixer des objectifs transversaux pour tous les mandataires, notamment en matière de diversité.

Question n° 86 de Mme Mahinur Özdemir du 12 mai 2015 (Fr.) :

Contrats de collecte de déchets pour des sociétés.

Comme vous le savez, chaque entreprise à Bruxelles, quelle que soit sa taille, doit passer un contrat avec l'ABP ou une société privée de collecte de déchets afin que celle-ci collecte les déchets liés à son activité professionnelle.

En vue de compléter mon information à ce sujet, j'aurais voulu, Madame la Secrétaire d'État, vous poser les questions suivantes :

- Quel est le pourcentage d'entreprises bruxelloises ayant passé un contrat avec une société privée de collecte de déchets au lieu de l'ABP en 2014 ? Combien d'entreprises cela représente-t-il ?
- Quel est le pourcentage d'entreprises bruxelloises ayant passé un contrat avec l'ABP en 2014 ? Combien d'entreprises cela représente-t-il ?
- Combien de contrôles de sacs-poubelles ont-ils été effectués par l'ABP en 2014 ?