

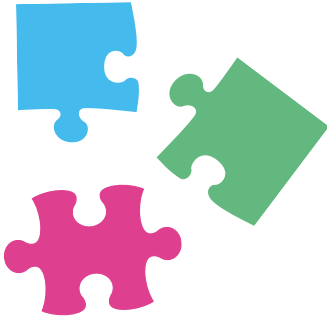


PLAN D'ACTION

Diversité et Inclusion

2023-2025





Septembre 2023

Publication de la Cellule Diversité et Inclusion
du CPAS de la Ville de Bruxelles.

Plan 2023-2025

Editeur responsable : Rita Glineur
298a rue Haute - 1000 Bruxelles



Table des matières

Introduction	5
Contenu	6
1. Analyse quantitative : photographie du personnel en septembre 2022	7
2. Analyse qualitative : forces et points d'attention sur l'inclusion	13
2.1 Par groupe cible	14
<i>Origine et nationalité</i>	14
<i>Âge</i>	14
<i>Handicap</i>	15
<i>Genre</i>	17
2.2 Par domaine	17
<i>Recrutement et sélection</i>	17
<i>Gestion du personnel</i>	19
<i>Sensibilisation et communication interne</i>	20
<i>Positionnement externe</i>	21
3. Le plan d'action	23
Action 1 : Renforcer la formation sur la diversité et l'inclusion	24
Action 2 : Rendre les offres d'emploi plus inclusives	26
Action 3 : Analyser l'accessibilité du site Internet du CPAS	27
Action 4 : Etablir un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments.....	28
Action 5 : Sensibiliser les bénéficiaires aux 5 valeurs essentielles du CPAS.....	29
Action 6 : Communiquer sur l'existence de Be.Inclusive et de ce plan d'action.....	30
Action 7 : Analyser les déclarations d'incident.....	31
Action 8 : Clarification des intervenants et procédures.....	32
Action 9 : Collecter des données concernant la diversité et l'inclusion.....	33
4. Évaluation	35



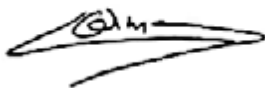
INTRODUCTION

Capitale de l'Europe et siège de beaucoup d'institutions mondiales, Bruxelles est l'une des villes les plus cosmopolites du monde. On y croise quelque 180 nationalités, on y parle plus de 100 langues différentes et près de 40% de sa population n'a pas la nationalité belge. C'est dire à quel point Bruxelles est une ville plurielle et multiculturelle !

Bruxelles est fière de cette pluralité et entend être une ville accueillante où tout le monde peut être lui ou elle-même, quelle que soit son origine, mais aussi son genre, son âge, sa situation de handicap ou encore d'autres éléments d'identité.

Au CPAS de la Ville de Bruxelles, il nous tient à cœur que le personnel reflète toute cette diversité. Et surtout, qu'il soit sensibilisé à sa richesse. C'est donc tout naturellement que la mise en œuvre d'un plan de développement de la diversité a été intégré comme objectif opérationnel de notre Plan stratégique Vision 2024.

Ce projet est désormais bien concret !



Rita Glineur
Secrétaire générale f.f.

Vous tenez entre les mains le tout premier Plan Diversité et Inclusion du CPAS de la Ville de Bruxelles. Celui-ci se présente comme un outil flexible qui définit, pour la période 2023-2025, les actions qui permettront d'améliorer la situation de notre institution en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et de traitement équitable des collaborateurs et collaboratrices, quels que soient leur origine, leur âge, leur handicap, leur niveau de scolarité ou leur genre.

L'objectif est d'impliquer tout un chacun, afin que tout le monde s'approprie ce plan. Qu'il ne se limite pas à de belles idées sur papier glacé, mais qu'il trouve sa place de façon permanente au CPAS.

L'inclusion devient l'une des cinq valeurs essentielles de notre CPAS, comme le respect, la solidarité, l'engagement et l'innovation. A nous maintenant de la faire rayonner, comme les autres, à travers nos beaux projets et comportements quotidiens.

Bonne lecture !



Khalid Zian
Président

CONTENU

L'objectif principal de ce plan d'action est d'établir une politique de diversité et inclusion (D&I) approfondie et intégrée, afin de développer une culture d'entreprise inclusive au sein du CPAS et de devenir encore plus inclusif en tant que prestataire de services publics à Bruxelles.

A l'instar du Plan Diversité de la Ville de Bruxelles, le plan suit le schéma proposé par Actiris, l'office régional bruxellois de l'emploi. Il comprend quatre domaines (recrutement et sélection, gestion du personnel, communication interne et positionnement externe) et se concentre sur six axes prioritaires : la nationalité, le pays de naissance, l'âge, le genre (y compris LGBTQIA+¹), le handicap et le diplôme.

Le plan se compose de trois parties :

- **l'analyse quantitative**, qui porte sur les données relatives aux ressources humaines ;
- **l'analyse qualitative**, qui présente les forces et les faiblesses par groupe cible et par domaine ;
- **la description des actions** que le CPAS souhaite réaliser au cours des deux prochaines années.

Il a été rédigé de manière transversale dans le cadre d'un groupe de travail (GT) créé en juin 2022. Celui-ci était composé de représentants des différents départements et a bénéficié du soutien de deux consultantes du Service Diversité d'Actiris.

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL	
Fonction	Département
Responsable Cellule Prévention et Médiation de conflits	Dép. Action Sociale
Directeur de maison de repos et de soins (MRS)	Dép. Etablissements & Soins Médicaux
Juriste – Cellule Juridique et réglementaire	Dép. Ressources Humaines
Conseiller prévention – Risques Psychosociaux	Service Interne de Prévention et de Protection
Traductrice – Communication	Cabinet de la Secrétaire générale
Responsable Référents Formations	Dép. Formation et Emploi

RESPONSABLES DU PLAN
Charlotte Tapiwa DESMET Référente Diversité et Inclusion / Cellule D&I
Rita GLINEUR Secrétaire générale f.f.

1. LGBTQIA+ : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Trans, Queer, Intersexe et Asexuel-le.

1

Analyse quantitative:
photographie du personnel
en septembre 2022

	ÂGE					Handicap	GENRE		Total	Total %
	≤ 24 ans	25-29 ans	30-44 ans	45-59 ans	≥ 60 ans		Femmes	Hommes		
Niveau A	2	14	90	75	22	3	113	90	203	7,7
Cadres (A4+)	0	1	31	52	12	0	46	50	96	3,6
Employé-e-s ²	2	13	59	23	10	3	67	40	107	4,1
Niveau B	17	84	369	208	45	1	555	168	723	27,1
Cadres (B4+)	0	2	36	27	5	0	52	18	70	2,6
Employé-e-s	17	82	333	181	40	1	503	150	653	24,5
Niveau C	10	37	155	210	50	3	355	107	462	17,3
Cadres (C4+)	0	2	8	4	3	0	7	10	17	0,6
Employé-e-s	10	35	147	206	47	3	348	97	445	16,7
Niveau D	2	12	31	70	18	1	64	69	133	5
Cadres (D4+)	0	0	3	15	3	0	6	15	21	0,8
Employé-e-s	2	12	28	55	15	1	58	54	112	4,2
Niveau E	144	157	385	349	48	3	480	603	1083	40,7
Cadres (E4+)	0	1	13	16	5	0	17	18	35	1,3
Employé-e-s	144	156	372	333	43	3	463	585	1048	39,3
Stages	33	12	10	2	0	0	42	15	57	2,2
Total	208	316	1040	914	183	11	1610	1054	2663	
Total %	8	11,9	39	34,3	6,9	0,4	60,4	39,6		

2. Le terme « employé-e-s » ici comprend également le personnel ouvrier.

	NATIONALITÉ			Total	Total %	PAYS DE NAISSANCE			Total	Total %
	Belge	UE 27 (-BE) ³	Hors UE 27			Belgique	UE 27 (-BE)	Hors UE 27		
Niveau A	182	19	2	203	7,6	150	24	29	203	7,6
Cadres (A4+)	90	6	0	96	3,6	78	9	9	96	3,6
Employé-e-s	92	13	2	107	4	72	15	20	107	4
Niveau B	644	48	30	722	27,1	410	42	269	721	27,1
Cadres (B4+)	62	8	0	70	2,6	49	7	14	70	2,6
Employé-e-s	582	40	30	652	24,5	361	35	255	651	24,5
Niveau C	398	30	34	462	17,4	201	25	234	460	17,3
Cadres (C4+)	15	2	0	17	0,6	14	1	2	17	0,6
Employé-e-s	383	28	34	445	16,7	187	24	232	443	16,7
Niveau D	116	12	5	133	5	77	13	43	133	5
Cadres (D4+)	20	0	1	21	0,8	15	1	5	21	0,8
Employé-e-s	96	12	4	112	4,2	62	12	38	112	4,2
Niveau E	639	71	373	1083	40,7	374	59	649	1082	40,7
Cadres (E4+)	28	1	6	35	1,3	17	3	15	35	1,3
Employé-e-s	611	70	367	1048	39,4	357	56	634	1047	39,4
Stages (étudiant)	26	3	28	57	2,1	26	1	30	57	2,1
Total	2005	185	472	2662		1238	165	1255	2658	
Total %	75,3	6,9	17,7			46,6	6,2	47,2		

3. L'Union européenne (UE) compte 27 pays (Etats membres) : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

	ÂGE					Handicap	GENRE		Total	Total %
	≤ 24 ans	25-29 ans	30-44 ans	45-59 ans	≥ 60 ans		Femmes	Hommes		
Employé-e-s	121	214	724	576	130	7	1264	501	1765	66,3
Ouvrier-ière-s	89	102	316	338	53	4	346	552	898	33,7
Femmes	112	184	628	570	116	8			1610	60,5
Hommes	98	132	412	344	67	3			1053	39,5
Total	210	316	1040	914	183	11	1610	1053	2663	
Total %	7,9	11,9	39,1	34,3	6,9	0,4	60,5	39,5		

	NATIONALITÉ			Total	Total %	PAYS DE NAISSANCE			Total	Total %
	Belge	UE 27 (-BE)	Hors UE 27			Belgique	UE 27 (-BE)	Hors UE 27		
Employé-e-s	1488	117	159	1764	66,3	935	107	719	1761	66,3
Ouvrier-ière-s	517	68	313	898	33,7	303	58	536	897	33,7
Femmes	1278	120	211	1609	60,4	761	106	739	1606	60,4
Hommes	727	65	261	1053	39,6	477	59	516	1052	39,6
Total	2005	185	472	2662		1238	165	1255	2658	
Total %	75,3	6,9	17,7			46,6	6,2	47,2		

	ÂGE					NATIONALITÉ			PAYS DE NAISSANCE			Total	Total %
	≤ 24 ans	25-29 ans	30-44 ans	45-59 ans	≥ 60 ans	Belge	UE 27 (-BE)	Hors UE 27	Belgique	UE 27 (-BE)	Hors UE 27		
Handicap	0	0	3	5	3	8	2	1	6	2	3	11	0,4

Remarques sur les données ci-dessus :

- Les totaux des tableaux peuvent ne pas correspondre à la somme des chiffres. Cela s'explique par le fait que certain-es employé-e-s avaient plusieurs contrats au cours du mois de septembre.
Exemple: un-e employé-e qui est passé-e d'un contrat d'ouvrier à un contrat d'employé en septembre est placé-e dans les deux cellules, mais compte comme une seule personne dans le total. Il existe également des travailleurs-euses ayant plusieurs contrats simultanément.
- Les chiffres autour du handicap sont basés sur les chiffres de 2019. En raison de la pandémie de Covid-19, on peut supposer qu'aucun changement majeur n'a été déclenché dans ces statistiques. Les chiffres de 2019 sont réalisés par une étude manuelle. Le système de base de données offre désormais la possibilité de cocher une case spécifique pour un-e employé-e en situation de handicap. Toutefois, cette case n'a pas encore été cochée rétroactivement pour les employé-e-s en situation de handicap. Des informations correctes sur les nouveaux-elles employé-e-s en situation de handicap ont été introduites dans le système à partir de septembre 2022, de sorte que des études manuelles ne seront plus nécessaires à l'avenir.
- Les catégories d'âge ont été légèrement modifiées. Ainsi, les quatre catégories d'âge (-26 ans, 26-44 ans, 45-59 ans, +60 ans) ont été modifiées pour devenir les cinq catégories d'âge (-24 ans, 25-29 ans, 30-44 ans, 45-59 ans, +60 ans).
- La répartition du personnel par niveau sous les rubriques « cadres » et « employé-e-s » est très complexe. Pour le simplifier, il a été décidé de subdiviser par niveau (A/B/C/D/E), tous les grades de 4 ou plus relevant de la catégorie « cadres ».

2

Analyse qualitative : forces et points d'attention sur l'inclusion

2.1. Par groupe cible

Origine et nationalité

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• La population bruxelloise est globalement bien représentée au sein de la structure.• Il existe une diversité des origines au sein des équipes, surtout au niveau de la première ligne et à des niveaux plus opérationnels. C'est le cas par exemple dans les établissements du Département Établissement et Soins Médicaux (DESM).	<ul style="list-style-type: none">• Il existe une ethno stratification des métiers au CPAS. Cela signifie que la diversité au niveau des origines ne se retrouve pas dans tous les métiers, toutes les fonctions, tous les niveaux.• Peu de personnes d'origine étrangère occupent des postes de direction, qui ne sont par ailleurs pas représentées au sein du Comité de Direction (CODIR).



Âge

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Il existe une grande solidarité intergénérationnelle au sein des équipes des maisons de repos et de soins, ce qui se manifeste par exemple dans une répartition du travail spontanée. <p>Concernant les 45 ans et plus</p> <ul style="list-style-type: none">• Les 45 ans et plus sont bien représentés dans la structure. Le CPAS offre des opportunités de travail pour des personnes de 45 ans et plus.• L'âge des membres du CODIR varie entre 45 et 65 ans.• Au niveau du traitement, toute l'ancienneté dans le secteur public est reprise.	<p>Concernant les 45 ans et plus</p> <ul style="list-style-type: none">• Sauf exception dans le statut, il y a peu de reprise d'ancienneté du secteur privé et indépendant : maximum 6 ans si cela est utile pour la fonction et au prorata des prestations. <p>Concernant les moins de 26 ans</p> <ul style="list-style-type: none">• L'expérience est, pour certaines fonctions, un critère de sélection important.• Les offres d'emploi ne sont pas encore envoyées aux universités/hautes écoles.

Concernant les moins de 26 ans

- Les personnes âgées de moins de 26 ans sont bien représentées dans la structure.
 - Le CPAS a mis en place une collaboration avec différentes écoles pour l'accueil des stagiaires avec des profils variés : ressources humaines (RH), assistants sociaux, fonctions dans les maisons de repos et de soins (MRS), etc. Par ailleurs, les expériences de stage, même celles qui ne sont pas menées au sein de l'organisation, peuvent être considérées comme de l'expérience professionnelle lors des entretiens d'embauche.
 - Un travail a été mené pour revoir l'employer branding du CPAS. L'identité visuelle et les supports de communication des offres d'emploi sont désormais plus dynamiques et plus attractifs afin d'attirer plus de jeunes candidat·e·s.
 - Le CPAS participe au programme Stage First d'Actiris, qui propose des stages de 3 à 6 mois à des jeunes peu ou moyennement qualifiés.
- Il existe un turnover important dans certains métiers. Ces fonctions sont souvent occupées par des personnes sans expérience professionnelle mais qui n'y restent pas longtemps. Ces équipes sont de fait plus « jeunes ».
 - Le raccourci entre le jeune âge et la compétence des travailleur·euse·s sociaux·ales se fait parfois au niveau des bénéficiaires.

Handicap

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Les offres d'emploi sont, entre autres, distribuées via Jobinclusion⁴. La Cellule Recrutement reçoit chaque trimestre une liste de candidats potentiels de DiversiCom ASBL qui facilite la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap sur base de leurs compétences. Si une offre d'emploi semble convenir à un·e candidat·e potentiel·le, la personne est encouragée à y postuler.	<ul style="list-style-type: none">• Il est très difficile d'avoir des chiffres clairs et réels par rapport au handicap et le CPAS n'atteint pas son quota de 2,5% de personnes en situation de handicap.

4. L'adresse e-mail jobinclusion.brussels@asah.be permet d'améliorer la diffusion des offres d'emploi vers le secteur handicap.

- Les recruteurs de la Cellule Recrutement ont été sensibilisés et ont suivi une formation liée à la question du handicap.
- Deux contrats d'adaptation professionnelle (CAP) ont été signés avec des personnes en situation de handicap via le Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée), service de la Cocof qui apporte information, conseils et interventions financières aux personnes en situation de handicap en région bruxelloise. L'une des deux personnes a obtenu un CDI au sein de la Cellule Recrutement.
- Egalement via PHARE, le premier stage découverte a débuté en novembre 2022 au sein de l'Usine du Linge : le projet d'économie sociale du CPAS de la Ville de Bruxelles offrant des emplois d'insertion socioprofessionnelle dans la blanchisserie hospitalière.
- Il existe déjà un audit/une checklist pour tester l'accessibilité des bâtiments du CPAS.
- 22 audits ont déjà été réalisés pour étudier l'accessibilité des bâtiments du CPAS. Cela doit permettre d'avoir un aperçu réel de la situation.
- Le CPAS a déjà effectué de nombreux reclassements professionnels pour des travailleuse-s qui ne peuvent plus exercer leur métier (confirmé par le médecin du travail). Cela permet à ces personnes d'acquérir une nouvelle expérience, avec le soutien du CPAS.
- Les personnes en situation de handicap qui postulent au sein du CPAS peuvent indiquer si elles ont besoin d'aménagements raisonnables lors de la procédure de recrutement. Il y a toutefois des manquements dans la prise en charge. La Cellule Recrutement a commencé à élaborer une procédure spécifique pour les candidatures des personnes en situation de handicap.
- Les tests digitaux soumis aux candidat-es lors de la procédure de recrutement (uniquement pour les contrats à durée indéterminée (CDI) et pour les niveaux E4, D, C, B et A jusqu'à A5 inclus) ne sont pas totalement accessibles à tous les types de handicap. Une demande a été faite au bureau externe qui les organisent, afin d'améliorer la procédure en la rendant plus inclusive.
- Globalement, de nombreux bâtiments ne sont pas aménagés pour accueillir des personnes porteuses d'un handicap. L'accessibilité est parfois aussi partielle : certains sites sont accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR) par exemple mais pas aux personnes malvoyantes. Ces difficultés concernent surtout d'anciens bâtiments impossibles à aménager.
- Le site Internet du CPAS n'est pas adapté à certaines situations de handicap.



Genre

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Globalement, il existe une équité dans la répartition des gens aux postes à responsabilités (cadres).• Un référent LGBTQIA+ a été désigné et cette personne a suivi, avec la Diversiteam (projet aujourd'hui terminé), des formations sur la « Transidentité » dispensée par l'ASBL Genres Pluriels.• En 2023, en collaboration avec Tels Quels ASBL, une formation « Diversité (LGBTQIA+) & MRS » a été dispensée dans les maisons de repos et de soins Aux Ursulines (2 demi-journées).• Le CPAS a participé à la Semaine des Droits des Femmes organisée par la Cellule Egalité des Chances de la Ville de Bruxelles.• La référente D&I a participé au kick-off de la Belgian Pride en 2022. Dans ce cadre, le CPAS a procédé à l'affichage de la campagne « Happy Pride » de la Ville de Bruxelles reprenant 8 portraits de personnes représentant les différentes lettres LGBTQIA+.	<ul style="list-style-type: none">• Toutes les offres d'emploi mentionnent « F / H / X » mais le système digitalisé RH n'est pas adapté. Un projet est en cours pour élaborer un nouveau système RH qui tiendra compte, entre autres, de la diversité en matière de genre.• Il y a une surreprésentation de femmes dans certains métiers, plus particulièrement dans les établissements du DESM. Dans les métiers de soins par exemple, tels que le personnel infirmier, soignant, le paramédical mais aussi dans l'hôtellerie.• Il existe une collaboration avec l'ASBL Espace Enfance qui gère quelques crèches pour les enfants des travailleurs-euses du CPAS, mais ce n'est souvent pas suffisant.• La signature Outlook n'est pas adaptable, par exemple aux pronoms non binaires.

2.2. Par domaine

Recrutement et sélection

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Les offres d'emploi sont diffusées via des médias gratuits (Jobteaser, Actiris, le site web du CPAS, JobInclusion, guide social, etc.) et via les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Instagram). Des sites payants sont utilisés pour diffuser des offres d'emploi pour des profils plus spécifiques.	<ul style="list-style-type: none">• Il existe une sous-représentation de personnes dans le rôle linguistique néerlandophone. Le CPAS connaît de grandes difficultés à attirer et engager des profils néerlandophones. Même après avoir réussi l'examen Selor, l'utilisation du néerlandais doit être encouragée.

- Le CPAS offre des opportunités de travail pour des personnes qui ont un parcours de travail « atypique ».
- Certaines offres d'emploi n'exigent pas d'avoir de l'expérience.
- Les équivalences de diplôme d'études sont également acceptées.
- Le CPAS travaille sur la validation des compétences (par ex : formation du personnel d'accueil pendant 21 jours pour valider ses compétences).
- La Cellule Recrutement aide au recrutement des postes CDI et des promotions en utilisant une grille d'embauche. Cinq critères sont choisis et chaque candidat-e est testé-e sur ces cinq critères lors de l'entretien, en plus d'un test informatique ou d'un test écrit. Les candidat-e-s représentent la diversité présente à Bruxelles.
- L'engagement pour des contrats d'insertion socioprofessionnelle (ISP⁵) est fait sur base des compétences. Un contrat d'insertion est possible pour les personnes avec ou sans diplôme. L'analyse quantitative des contrats d'insertion montre clairement que, concernant la question de la nationalité et du pays naissance, les personnes belges et non-européennes/hors d'Europe forment les groupes les plus importants. Enfin, l'analyse quantitative des contrats d'insertion montre également qu'il y a grosso modo une bonne répartition des genres et des âges.
- Les offres d'emploi ne sont pas inclusives : il n'y a plus de phrase d'ouverture à la diversité dans les offres d'emploi.
- Il n'est pas toujours facile pour la Cellule Recrutement de convaincre les responsables d'adapter/revoir leurs exigences dans l'offre d'emploi.
- Le CPAS n'est pas vu comme étant un employeur potentiel pour certain-es candidat-e-s (qui imaginent peut-être que les candidatures ne concernent que les assistants sociaux). Le projet employer branding devra donc être développé davantage.



5. Le terme « Article 60§7 » a été remplacé par « insertion socioprofessionnelle » (ISP).

Gestion du personnel

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Les sujets de la diversité et de l'inclusion sont soutenus au sein de la direction. La création d'un plan diversité se trouve dans le Plan stratégique et c'est la Secrétaire générale qui en est le sponsor. Le CPAS a également engagé une référente Diversité et Inclusion à temps plein.• Le système d'accueil a été revu pendant la période Covid avec la mise en place d'un Welcome Day, journée d'accueil pour toutes personnes engagées sous contrat CDD et CDI. Une section combinée sur la D&I et bien-être est inclus lors du Welcome Day depuis mars 2022.• Il existe un système de parrainage et marrainage des nouveaux-elles engagé-e-s (CDI/CDD/CDR) pour 6 mois, afin de les aider à s'intégrer au sein du CPAS. Ce projet se centre sur l'aspect humain, pas sur le contenu du travail.• Un espace Be.Inclusive a été créé sur HumHub, le réseau social interne du CPAS. Des publications thématiques positives y sont postées régulièrement. Une adresse e-mail interne Be.Inclusive a aussi été développée pour toute question, suggestion ou signalement des employé-e-s par rapport à la diversité, l'inclusion, le bien-être, la discrimination et les cinq valeurs essentielles du CPAS.• Des adaptations professionnelles (changement d'horaires, de poste, etc.) pour certain-e-s collègues sont examinées par le comité de base : RH, médecine de travail, SIPP (Service Interne de Prévention et Protection) et le département concerné.	<ul style="list-style-type: none">• Les travailleurs-euses peuvent rapporter des incidents avec les bénéficiaires mais ils n'ont encore fait l'objet d'aucune analyse sur les aspects de diversité : est-ce que les femmes font face à plus d'agressivité? Quid des types de violence et des propos sexistes, homophobes, transphobes, racistes? Les procédures de dépôt de plainte paraissent aussi compliquées pour certain-e-s.• Des réflexions sur la question de l'âge ou de la maladie, l'absentéisme, la réintégration après une longue absence, les outplacements, la mobilité interne, les adaptations horaires, etc. sont nécessaires dans le futur.

Sensibilisation et communication interne

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Il y a une bonne représentativité des collaborateur-ric-e-s dans les communications. L'enjeu de l'inclusion et de la diversité est une question qui est abordée avant chaque campagne. La Cellule Communication est attentive à représenter autant que possible la diversité sur les supports de communication (principalement homme/femme – origine – âge).• Le CPAS a commandé et distribué des livres de coloriage non-stéréotypés de Bruxelles Pouvoirs Locaux.• Les membres du groupe de travail D&I ont suivi (le premier module de) la formation eDiv d'Unia.• Il existe un plan d'accompagnement des compétences pour les personnes sous contrats d'insertion (ISP). Cela leur donne droit à 3.000 euros par personne pour se former.• La référente D&I a suivi plusieurs formations sur des différents thèmes (handicap, genres, LGBTQIA+, discrimination, inclusion, etc.) : « REVA Days 2022 » à Gand, « Réussir l'intégration du Handicap dans l'entreprise : les Fondamentaux » de DiversiCom, la formation de 6 jours « Handistreaming » de Atingo, « Transidentité » de Genres Pluriels ASBL, « Dag van de Inclusie » à Louvain, « Non-Binariteit op de werkvloer » d'Actiris, etc.	<ul style="list-style-type: none">• La Cellule Communication n'est pas encore formée à la communication inclusive.• Les valeurs du CPAS existent mais cela reste encore trop de l'ordre d'intention. Il n'y a pas d'actions concrètes pour que le personnel adhère à ces valeurs.• L'existence de l'adresse e-mail Be.Inclusive est communiquée lors des Welcome Days, mais ni l'adresse ni la procédure des signalements ne sont connues par tout le personnel.



Positionnement externe

FORCES	POINTS D'ATTENTION
<ul style="list-style-type: none">• Le CPAS a des points d'action dans les plans d'action de la Ville de Bruxelles : LGBTQIA+, Handicap, l'égalité des genres & racisme/antisémitisme.	<ul style="list-style-type: none">• Les marchés publics n'intègrent pas de critère sur l'inclusion et la diversité.• Les procédures de dépôt de plainte ne sont pas non plus très simples.• Dans les maisons de repos et de soins, on relève beaucoup de stéréotypes et propos racistes de la part des résidents.



3

Le plan d'action

En tant que service public et employeur important, le CPAS de la Ville de Bruxelles doit devenir un exemple et une référence dans la lutte pour l'égalité des chances. Pour atteindre cet objectif, il est important d'établir des points d'action résultant des analyses qualitatives et quantitatives. Le CPAS a donc listé 9 points d'action prioritaires et est fortement engagé à les réaliser.

Il s'agit :

- de renforcer la formation sur la diversité et l'inclusion ;
- de rendre les offres d'emploi plus inclusives ;
- d'analyser l'accessibilité du site web ;
- d'établir un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments ;
- de sensibiliser les bénéficiaires aux 5 valeurs du CPAS ;
- de communiquer sur l'existence de Be.Inclusive & du plan d'action D&I ;
- d'analyser les déclarations d'incident ;
- de clarifier les intervenants et procédures ;
- de collecter des données concernant la diversité et l'inclusion.

Action 1 : Renforcer la formation sur la diversité et l'inclusion

Respect		Inclusion		Solidarité		Innovation		Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap		Origine et Nationalité		Sans CESS ⁶		...
Recrutement et sélection		Politique du personnel			Sensibilisation et Com. interne		Positionnement externe		

Point d'attention tiré de l'analyse

Le CPAS ne propose pas de formation obligatoire sur l'accueil inclusif des bénéficiaires et des membres du personnel. Il n'y a pas non plus de sensibilisation sur les attentes de l'institution vis-à-vis de l'accueil de public spécifique, comme les communautés LGBTQIA+ ou les personnes en situation de handicap.

La Cellule Communication, responsable de la production des supports de communication tant internes qu'externes, n'a pas non plus encore été formée à la question de la communication inclusive.

Objectif

Offrir un accueil inclusif aux bénéficiaires et communiquer (en interne et en externe) de manière inclusive et accessible.

Description de l'action

Pour atteindre cet objectif, il est important de fournir aux équipes des formations adéquates. Le CPAS va donc fortement s'engager dans la formation interne sur la diversité et l'inclusion, en ce compris la discrimination.

La Cellule Communication et le groupe de travail Diversité et Inclusion (GT D&I) suivront d'abord une formation de base. Un module de formation générale sera ensuite mis en place via des canaux internes pour l'ensemble du personnel. Il est également possible d'utiliser les modules eDiv⁷

6. Certificat d'enseignement secondaire supérieur.

7. Outil en ligne gratuit développé par Unia pour soutenir les sociétés, entreprises et services publics belges dans le développement et le suivi d'une politique de diversité inclusive.

d'Unia (service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances) comme outil de sensibilisation. Ces modules portent sur la base de la diversité et l'inclusion.

Après avoir suivi une ou plusieurs formations, la

Cellule Communication pourra commencer à travailler sur un guide des règles de la communication inclusive, en veillant à ce que ces règles ne créent pas de nouvelles exclusions pour certains groupes, tels que les personnes atteintes de dyslexie, les malvoyants, etc.

<p><u>Indicateur(s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le personnel de la Cellule Communication a suivi au moins une formation par an sur la communication inclusive. Les membres du GT D&I ont suivi au moins une formation par an sur l'inclusion. Au moins un module de formation basé sur l'inclusion a été mis à la disposition de l'ensemble du personnel du CPAS. 	<p><u>Partenaires potentiels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Organisations spécialisées dans la formation générale autour de l'inclusion et dans la formation autour de la communication inclusive (Unia, Bruxeo⁸, l'Erap⁹, etc.).
<p><u>Timing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Toute la durée du plan. 	<p><u>Coût</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Estimation approximative pour les formations pour les membres du groupe de travail D&I 2.000 euros pour la durée du plan. Estimation approximative pour les formations pour le personnel de la Cellule Communication : 2.000 euros pour la durée du plan. Il est également probable de prévoir du budget supplémentaire pour l'installation technique du module de formation de base sur les canaux internes.
<p><u>Exécution</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Département RH (Cellule Formation et Cellule Diversité et Inclusion). Cellule Communication. 	<p><u>Montant demandé à Actiris</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 2.000 euros.
<p><u>Bénéficiaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les membres du GT D&I. Le personnel de la Cellule Communication. L'ensemble du personnel du CPAS. 	<p><u>Affectation du montant</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Paiements des prestataires.



8. Organisation représentative des employeurs, privés et publics, du secteur à profit social de la Région de Bruxelles-Capitale.

9. L'Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP) organise des formations pour les travailleurs des services publics locaux et régionaux et des organismes exerçant des missions d'utilité publique au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

Action 2 : Rendre les offres d'emploi plus inclusives

Respect		Inclusion		Solidarité	Innovation		Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap		Origine et Nationalité		Sans CESS	
Recrutement et sélection		Politique du personnel			Sensibilisation et Com. interne		Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Les offres d'emploi ne sont pas assez inclusives. Ainsi, il n'existe actuellement aucune clause de non-discrimination dans les offres d'emploi.

Objectif

Faire en sorte que le CPAS soit vu comme un employeur inclusif, afin d'attirer des publics sous-représentés au sein de la structure.

Description de l'action

Il s'agira d'intégrer un lien dans chaque offre qui redirige vers une page web contenant toutes les informations sur la politique du CPAS en matière de diversité et d'inclusion, y compris le principe de neutralité. Cette page web ajoutera la clause de

non-discrimination et donne un point de contact pour les questions D&I des candidats.

Cette action doit toujours être réalisée en consultation avec les chefs de projet « Employer Branding ».

<p>Indicateur(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> Présence du lien vers la page web « diversité et inclusion » dans chaque offre d'emploi. 	<p>Partenaires potentiels</p> <p>/</p>
	<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Les candidat-e-s potentiel-le-s.
	<p>Coût</p> <p>/</p>
	<p>Montant demandé à Actiris</p> <p>/</p>
	<p>Affectation du montant</p> <p>/</p>
<p>Timing</p> <ul style="list-style-type: none"> Fin 2024. 	
<p>Exécution</p> <ul style="list-style-type: none"> Département RH (Cellule Recrutement et Cellule Diversité et Inclusion). Cellule Communication. Service Informatique. 	

Action 3 : Analyser l'accessibilité du site Internet du CPAS

Respect		Inclusion		Solidarité		Innovation		Engagement		
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap		Origine et Nationalité		Sans CESS		...	
Recrutement et sélection			Politique du personnel			Sensibilisation et Com. interne			Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Le site Internet du CPAS n'est pas accessible à tous et toutes. Or, selon l'ordonnance relative à l'accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des

communes du 4 octobre 2018, il est possible que cela devienne également obligatoire pour les CPAS à l'avenir.

Objectif

Avoir un site web plus accessible pour toutes et tous.

Description de l'action

Il s'agira dans un premier temps d'effectuer une analyse concernant l'accessibilité du site Internet du CPAS. Sur base des résultats, des premières mesures devront être prises pour répondre aux manquements constatés. Cela pourrait être par exemple : l'utilisation d'une option audio

au lieu de texte pour les personnes aveugles; un choix de police plus grande pour les aînés et les personnes malvoyantes ; etc. Un soutien externe peut être sollicité tant pour la réalisation de l'analyse que pour la suite des premières mesures.

<p><u>Indicateur(s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le site web du CPAS est accessible à plus de groupes cibles. 	<p><u>Bénéficiaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les Bruxelloises et Bruxellois. Les candidat-e-s potentiel-le-s.
<p><u>Timing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Toute la durée du plan. 	<p><u>Coût</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Anysurfer : 2.500 euros.
<p><u>Exécution</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Cellule Communication. Service Informatique si besoin. 	<p><u>Montant demandé à Actiris</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 1.250 euros.
<p><u>Partenaires potentiels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Anysurfer¹⁰. 	<p><u>Affectation du montant</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Audit. Formation de base.

¹⁰. Organisation de conseil et formation pour construire des sites web, applications et documents accessibles.

Action 4 : Etablir un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments

Respect		Inclusion		Solidarité	Innovation	Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap	Origine et Nationalité	Sans CESS		...
Recrutement et sélection		Politique du personnel		Sensibilisation et Com. interne		Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Bien que l'on sache avec certitude que plusieurs bâtiments du CPAS ne sont pas (totalement) accessibles à toutes personnes en situation de handicap, le CPAS ne possède pas de chiffres réels sur l'accessibilité de tous ses bâtiments. Des audits sont toutefois en cours : 22 audits d'entre eux ont déjà été réalisés.

Ces audits sont pour l'instant uniquement réalisés sur les bâtiments accessibles au public. A terme, il est également important de réaliser ces audits pour les bâtiments accessibles uniquement au personnel.

Objectif

Etablir un état des lieux sur l'accessibilité de tous les bâtiments du CPAS.

Description de l'action

Une personne de référence sera désignée au sein du Département Patrimoine Public. Elle sera formée à la question de l'accessibilité et devra étendre la réalisation des audits à tous les bâtiments des CPAS, y compris ceux qui ne sont pas accessibles au public. Après quoi, **deux options sont possibles** :

- le site web pourrait fournir aux bénéficiaires des informations sur le degré d'accessibilité de chaque bâtiment contrôlé, en fonction des différents types de handicap ;
- les efforts pourraient, dans un premier temps, se concentrer sur une antenne afin de la rendre entièrement accessible pour les bénéficiaires en situation de handicap.

<p>Indicateur(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 1 : Avoir un handicontact d'accessibilité au sein du Département Patrimoine Public. • Indicateur 2 : Avoir fait un audit de tous les bâtiments du CPAS. 	<p>Partenaires potentiels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisations spécialisées dans la formation autour de la question de l'accessibilité (ex : Atingo, ASBL de consultance et formation en accessibilité).
<p>Timing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur 1 : Fin 2023. • Indicateur 2 : 2025. 	<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les Bruxelloises et Bruxellois.
<p>Exécution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département Patrimoine Public. • Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP). • Cellule Communication. 	<p>Coût</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.000 euros.
	<p>Montant demandé à Actiris</p> <ul style="list-style-type: none"> • 500 euros.
	<p>Affectation du montant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestataire pour les formations.

Action 5 : Sensibiliser les bénéficiaires aux 5 valeurs essentielles du CPAS

Respect		Inclusion		Solidarité	Innovation	Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap	Origine et Nationalité	Sans CESS		...
Recrutement et sélection		Politique du personnel		Sensibilisation et Com. interne		Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Le CPAS possède cinq valeurs essentielles qui doivent se traduire dans le comportement des collaborateurs et collaboratrices de l'institution au quotidien : le respect, l'ouverture, la solidarité, l'innovation et l'engagement.

Ces valeurs ne sont malheureusement pas encore connues des bénéficiaires et des situations

de comportement indésirables envers les employé-e-s sont régulièrement constatés.

Le CPAS accorde également une grande importance à la diversité et l'inclusion, mais elles ne se retrouvent pas dans les cinq valeurs essentielles du CPAS.

Objectif

Sensibiliser les bénéficiaires aux 5 valeurs essentielles du CPAS et y intégrer la valeur « inclusion ».

Description de l'action

La valeur « ouverture » sera remplacée par « inclusion » qui traduit de manière plus pertinente l'importance que le CPAS attache à la diversité et l'inclusion. Après ce changement, il s'agira d'adap-

ter la brochure existante et de rendre ces valeurs visibles, tant en interne qu'en externe : vidéo dans les salles d'attente, affiches, stickers, etc.

<p><u>Indicateur(s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de communications à propos des 5 valeurs dans les endroits accessibles au public. 	<p><u>Bénéficiaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les Bruxelloises et Bruxellois.
<p><u>Timing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Toute la durée du plan. 	<p><u>Coût</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 6.000 euros.
<p><u>Exécution</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Cellule Communication. Reprographie. 	<p><u>Montant demandé à Actiris</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 3.000 euros.
<p><u>Partenaires potentiels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Prestataire externe pour la réalisation de la signalisation. 	<p><u>Affectation du montant</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Impressions externes.

Action 6 : Communiquer sur l'existence de Be.Inclusive et de ce plan d'action

Respect		Inclusion		Solidarité	Innovation	Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap	Origine et Nationalité		Sans CESS	
Recrutement et sélection		Politique du personnel		Sensibilisation et Com. interne		Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Il existe une adresse e-mail administrée par deux personnes à laquelle le personnel peut s'adresser pour signaler des comportements indésirables (de la discrimination par exemple) ou émettre des suggestions concernant les cinq valeurs, le bien-être, la diversité et l'inclusion. L'existence de cette

adresse mail est communiquée lors des Welcome Days¹¹, mais elle n'est pas connue du reste du personnel. De même, les coordonnées et les missions de la référente D&I, ainsi que les actions menées dans le cadre du présent plan, doivent être communiqués à toutes et tous en interne.

Objectif

Faire entrer l'adresse Be.Inclusive dans la culture d'entreprise et faire connaître le plan d'action et la référente D&I.

Description de l'action

Multiplier les communications sur le Plan Diversité et Inclusion, la référente D&I, le groupe de travail D&I et l'adresse e-mail Be.Inclusive ; via Zoom, une page sur l'intranet, des flyers dans la fiche de paie

et autres gadgets Be.Inclusive. Il conviendra également d'établir clairement et systématiquement le lien avec Be.Inclusive dans chaque action prise dans le cadre du Plan Diversité et Inclusion.

<p>Indicateur(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre de communications à propos de la diversité et l'inclusion. Le nombre de communications à propos de la référente D&I. Communiquer au minimum 1 fois par an à propos du Plan Diversité et Inclusion. 	<p>Partenaires potentiels</p> <p>/</p>
<p>Timing</p> <ul style="list-style-type: none"> Toute la durée du plan. 	<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Tout le personnel.
<p>Exécution</p> <ul style="list-style-type: none"> Département RH (Cellule Diversité et Inclusion). Cellule Communication. SIPP. 	<p>Coût</p> <p>/</p>
	<p>Montant demandé à Actiris</p> <p>/</p>
	<p>Affectation du montant</p> <p>/</p>

11. Journée d'accueil des nouveaux-elles engagé-e-s.

Action 7 : Analyser les déclarations d'incident

Respect		Inclusion		Solidarité		Innovation		Engagement		
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap		Origine et Nationalité		Sans CESS		...	
Recrutement et sélection			Politique du personnel			Sensibilisation et Com. interne			Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Les collaboratrices et collaborateurs du CPAS peuvent rapporter des incidents avec les bénéficiaires ou leurs collègues mais ces déclarations d'incidents n'ont encore fait l'objet d'aucune analyse au niveau diversité. Est-ce que les femmes

font face à plus d'agressivité ? Des propos homophobes, transphobes ou racistes sont-ils régulièrement tenus ? Si les chiffres le montrent, alors des solutions peuvent être apportées ; mais il faut d'abord l'analyser.

Objectif

Déterminer qui, parmi les publics cibles, est le plus touché par les comportements indésirables.

Description de l'action

Le conseiller en prévention et la référente D&I analyseront les déclarations des dernières années. S'il apparaît que certains groupes (cibles) sont surreprésentés, cela sera communiqué au groupe de travail D&I afin qu'il en soit tenu compte dans le prochain plan d'action.

Une base de données pour les plaintes/déclarations plus automatisée, peut être envisagée.

Ce point d'action concerne à la fois des déclarations concernant des relations internes (entre collègues, avec la hiérarchie, etc.) et externes (du public ou des partenaires vers le personnel et vice versa).

<p><u>Indicateur(s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'analyses effectuées + le nombre d'incidents déjà analysés. 	<p><u>Bénéficiaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tout le personnel.
<p><u>Timing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Toute la durée du plan. 	<p><u>Coût</u></p> <p>/</p>
<p><u>Exécution</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Département RH (Cellule Diversité et Inclusion). SIPP. 	<p><u>Montant demandé à Actiris</u></p> <p>/</p>
<p><u>Partenaires potentiels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Service Externe de Prévention et de Protection (SEPP). 	<p><u>Affectation du montant</u></p> <p>/</p>

Action 8 : Clarification des intervenants et procédures

Respect		Inclusion		Solidarité	Innovation	Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap	Origine et Nationalité		Sans CESS	
Recrutement et sélection		Politique du personnel		Sensibilisation et Com. interne		Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Le signalement des comportements indésirables doit être encouragé davantage afin de parvenir à une culture de déclaration. Pour cela, il convient de préciser comment les membres du personnel

peuvent faire leurs déclarations, la personne de contact, ce qui est fait avec les déclarations, etc. Les procédures actuelles doivent donc être simplifiées et mieux communiquées au personnel.

Objectif

Clarifier les procédures de signalement de de propos discriminatoires et comportements indésirables pour tout le personnel.

Description de l'action

Ce point d'action comporte deux parties :

- **la première concerne** la mise en place d'un point de contact de prévention et d'intervention centralisé pour les membres du personnel qui ont été en contact (victime ou témoin) avec de la discrimination de tout type. De cette manière, le CPAS peut mieux prendre en compte les signalements de faits liés à de la discrimination et assurer une amélioration continue des procédures en la matière. Cela renforce la protection du personnel et la prévention de la discrimination.
- **la deuxième concerne** la clarification des procédures de signalement interne de la discrimination de tout type. Plus précisément, il s'agit

de simplifier et de rendre plus accessibles les procédures actuelles en matière de discrimination. Ces procédures seront donc systématiquement ajoutées à tous les documents officiels, tels que les règlements du travail.

Ces deux parties concernent à la fois les relations internes (entre collègues, avec la hiérarchie, etc.) et externes (du public ou des partenaires vers le personnel et vice versa).

Enfin, les deux éléments, le point de contact et les procédures simplifiées, doivent être intégrés dans le processus d'accueil des nouveaux-elles engagé-es tout comme ils doivent être communiqués clairement, de façon compréhensible et répétitive à tout le personnel.



<p>Indicateur(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un point de contact interne pour la discrimination de tout type a été créé. • Le nombre de collègues ayant consulté le point de contact et des procédures. • Le pourcentage de procédures déjà simplifiées et clarifiées. • Le pourcentage de journées d'accueil au cours desquelles des informations ont été fournies sur le point de contact et les procédures. • Le nombre de mesures prises pour informer le personnel sur les procédures. 	<p>Exécution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département RH (Cellule Diversité et Inclusion). • SIPP.
<p>Timing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toute la durée du plan. 	<p>Partenaires potentiels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service Externe de Prévention et de Protection.
	<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout le personnel.
	<p>Coût</p> <p>/</p>
	<p>Montant demandé à Actiris</p> <p>/</p>
	<p>Affectation du montant</p> <p>/</p>

Action 9 : Collecter des données concernant la diversité et l'inclusion

Respect		Inclusion		Solidarité		Innovation		Engagement	
Âge	Genre & LGBTQIA+		Handicap		Origine et Nationalité		Sans CESS		...
Recrutement et sélection		Politique du personnel			Sensibilisation et Com. interne			Positionnement externe	

Point d'attention tiré de l'analyse

Il est très difficile d'avoir des chiffres clairs et réels relatifs au handicap, à l'origine, au diplôme et au genre du personnel. Il est toutefois établi que

le CPAS n'atteint pas son quota de 2.5% de personnes en situation de handicap.

Objectif

Réaliser un état des lieux régulier sur les groupes cibles et les questions de diversité et d'inclusion.

Description de l'action

Le lancement du tout premier baromètre du CPAS, un questionnaire « ressources humaines » général lancé auprès de l'ensemble du personnel, dans

lequel des thèmes pertinents concernant le D&I sont également testés, a été une première initiative importante. Il est important d'analyser les

résultats du baromètre et de tirer des conclusions sur le sentiment d'inclusion des employé-e-s afin de pouvoir déterminer où (quelles fonctions, quels départements, quels sites, quels groupes cibles, etc.) les efforts doivent être concentrés.

D'autres initiatives de collecte de données peut être également envisagées : analyse des rapports de discrimination, organisation de focus groupes

avec l'aide d'un intervenant indépendant, analyse quantitative des données pertinentes sur le personnel, introduction d'un formulaire de contact anonyme pour les plaintes ou les suggestions, etc.

Les résultats de toutes ces initiatives approfondis constituent ensuite la base de données sur laquelle reposent les plans d'action D&I futurs.

<p><u>Indicateur(s)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de questions concernant la diversité et l'inclusion dans le baromètre. • Le nombre de questions concernant la diversité et l'inclusion complétées dans le baromètre. • Le nombre d'initiatives internes sur la diversité et l'inclusion. • Le pourcentage de membres du personnel touchés par les initiatives internes sur la diversité et l'inclusion. 	<p><u>Exécution</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Département RH (Cellule Diversité et Inclusion). • GT D&I. • SIPP.
<p><u>Timing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Toute la durée du plan. 	<p><u>Partenaires potentiels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisations spécialisées (Unia, Actiris, Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, etc.).
	<p><u>Bénéficiaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout le personnel.
	<p><u>Coût</u></p> <p>/</p>
	<p><u>Montant demandé à Actiris</u></p> <p>/</p>
	<p><u>Affectation du montant</u></p> <p>/</p>





4

Évaluation

Le plan d'action sera officiellement lancé le 1er octobre 2023 et sera évalué le 1er octobre 2025.

Il fera l'objet d'une évaluation intermédiaire à mi-chemin, le 1er octobre 2024.

DATES DU LANCEMENT ET DES ÉVALUATIONS		
Début prévu	Évaluation intermédiaire	Évaluation finale
1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025

