



Aux Membres du Conseil,

Concerne : réponse aux questions écrites de Mme Katia Van Den Broucke, Conseillère du groupe politique Ecolo-Groen, au Collège des Bourgmestres et Echevins concernant :

- **La composition du cadre du personnel** (contractuel et statutaire) et son évolution (2010, 2011, 2012 et premier semestre 2013) (voir tableau en annexe)
  - Combien de personnes sont employées par la commune ? 253
  - Quel est le nombre d'ETP? 226,98
  - Combien de personnes sont Bruxelloises ? 161
  - Quelle est la répartition homme/femme ? Quelles est la répartition entre les différents niveaux (ouvriers, employés, fonctions de direction...) ? (voir tableau en annexe)
  - Quelle est l'occupation du personnel par service (physique et ETP) ? (voir cadre du personnel en annexe)
  
- **Diversité au sein de l'administration communale** : que notre commune tout comme la région Bruxelloise est un bouillon de culture, ne doit plus être précisée. Cette diversité constitue un enrichissement pour notre société et peut certainement être un enrichissement pour l'administration communale et son service au public.
  - Quelles actions sont entreprises au sein de la commune afin d'encourager la diversité au sein de l'administration communale ?
  - Ces différentes actions cadrent-elles dans un plan plus large ?
  - L'administration communale possède-t-elle un plan de diversité ?

La commune ne dispose pas encore d'un plan de diversité approuvé, ce qui pourrait effectivement être un instrument permettant le développement et le suivi des actions qui aiderait à renforcer la diversité au sein de l'entreprise. Nous avons néanmoins déjà pris contact avec un consultant « diversité » chez Actiris afin de nous guider dans l'établissement d'un état des lieux en matière de diversité et une série d'actions ont été réalisées, en réponse à cette analyse, en combinant les groupes ciblés par la politique de diversité de Bruxelles (origine, âge, handicap, genre et niveau d'éducation) ainsi que les domaines d'intervention dans le management (recrutement et sélection, gestion du personnel, communication interne et positionnement externe). Tout cela a inspiré la commune à développer des initiatives et entreprendre des actions afin d'encourager la **diversité au sein de notre administration.**

Lors du **recrutement** et de la **sélection** des candidats, nous tentons, à travers divers canaux de sélection, de toucher un public le plus large et le plus diversifié possible (Actiris, site internet communal, guide social, site de recrutement online, contact direct avec les écoles, parfois publication dans les journaux nationaux et magazines, etc). De nombreux candidats sont régulièrement invités pour un interview et/ou tests écrits et si leurs compétences correspondent au profil recherché, ils sont engagés pour l'emploi vacant indépendamment de leur sexe, âge ou origine.

Notre personnel est composé de collaborateurs d'âges différents, une répartition équitable entre homme et femme et de différentes origines où l'attention est portée au **coaching** et à **l'accompagnement interne.**

Le service GRH entreprend également diverses initiatives afin d'intégrer les **personnes handicapées** au sein d'une sphère professionnelle en leur offrant diverses formes de contrats (stages non-rémunérés, travail accompagné, contrats d'étudiants, ...) en



**Département des  
Affaires Internes**

Service GRH

Votre corresp. :  
**Evi MEERT**

Tél. : 02 464 04 33  
Fax : 02 464 04 91

Courriel : [emeert@1082berchem.irisnet.be](mailto:emeert@1082berchem.irisnet.be)

collaboration avec différentes institutions (Institut Herlin, La Cime à Forest, ...). Une personne handicapée a été engagée sous contrat à durée indéterminée suite à deux contrats à durée déterminée, pour renforcer le service ICT et ceci avec succès. Egalement chaque année nous engageons deux étudiants issus de l'enseignement en alternance pour le département des Travaux publics. Un parrain est désigné pour le suivi et l'évaluation de ces étudiants.

La cellule « formation » consacre également une attention particulière à **l'organisation de formations** en matière de diversité à l'attention de différents groupes cibles (p. ex. communication interculturelle pour les employés travaillant au guichet (Tracé), formation langue des signes (CFLS), gestion de conflits et lutte contre le racisme (Tracé), techniques d'accueil pour les surveillantes scolaires (Stics) et les puéricultrices, formation linguistique (Nederlands Academie – GSOB, ...).

La commune continuera à déployer ses efforts et prendre des initiatives qui cadrent dans un plan de diversité afin d'offrir à différents groupes cibles (immigrés, femmes, travailleurs âgés, handicapés, personnes peu qualifiées,...) plus de possibilités de travail, afin d'évincer la discrimination et d'améliorer la qualité de leur emploi.

Par ordonnance,  
Le Secrétaire communal,

Philippe ROSSIGNOL

Le Bourgmestre,

Joël RIGUELLE