



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

Le plan de diversité est un instrument flexible qui vise à développer et à assurer le suivi d'actions qui répondent directement aux réalités d'une organisation dans la gestion de sa diversité. Il est réalisé par l'organisation, avec ou sans le soutien d'un consultant de diversité et sur base d'un travail fourni par une commission d'accompagnement du projet. Il se compose d'un diagnostic en matière de diversité (« photographie » du personnel ainsi que les forces et les points d'attention identifiés lors d'une analyse qualitative), et d'une série d'actions planifiées et répondant aux conclusions de cette analyse, combinant les groupes bénéficiaires de la politique de diversité bruxelloise (origine, âge, handicap, scolarité et genre) et les axes du management (recrutement, sélection et engagement ; gestion du personnel ; sensibilisation et communication interne et positionnement externe).

Les textes de l'«Ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise» sont consultables sur le site www.diversite.irisnet.be.

1. DONNÉES D'IDENTIFICATION:

Dénomination :

Commune de Jette

Forme juridique :

Administration Communale

Personne de contact :

Laurence Berger

Fonctionnaire égalité des chances

Chaussée de Wemmel 100 1090 Jette

02/422.31.26

lberger@jette.irisnet.be

Numéro d'entreprise :

0207366895

2. INTRODUCTION

Il est important dans une telle démarche autour de la diversité de vous laisser avant toute chose l'espace libre pour des réflexions initiales en matière de diversité. Dans cette rubrique, vous pouvez aborder entre autres vos réflexions sur la démarche diversité avant plan, sur le contexte de l'organisation et sur les raisons principales de réaliser un plan de diversité.

L'Administration Communale de Jette est une «entreprise publique locale de service, dont les citoyens sont les actionnaires».

La commune de Jette a signé la Charte de la diversité dans le secteur public de la RBC lors du conseil communal du 27 octobre 2010. La signature de cette charte implique la mise en place d'un plan d'action qui permettra, à terme, de mettre les effectifs de l'administration communale au diapason de la réalité culturelle et ethnique de la population bruxelloise.

Cet engagement de la commune de Jette prouve que valeur et compétence priment et qu'elle se donne les moyens de refléter la société d'aujourd'hui.

3. COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT

La création d'une commission d'accompagnement est considérée comme centrale car elle vise l'intégration des politiques de diversité au sein de la gestion normale et «quotidienne» de l'organisation. La commission d'accompagnement assiste le membre du personnel chargé du plan d'action diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan. Dans l'organisation, l'organe de décision (le Collège des Bourgmestre et Echevins, sur proposition du Secrétaire communal), après un appel à candidatures, désigne parmi les membres du personnel de l'organisation qu'il dirige les membres de la commission d'accompagnement. Celle-ci se compose au minimum de trois membres du personnel appartenant aux deux rôles linguistiques relevant de l'organisation concernée. Chaque organisation syndicale représentative y propose un représentant. Les deux tiers au plus des membres de la commission d'accompagnement appartiennent au même sexe.

COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT		
	DÉTAILS	COMMENTAIRES
DATE DE L'AVIS DU COLLÈGE	31 mars 2011	
DATE DE CRÉATION	31 mars 2011	
COMPOSITION	<p><u>Le Collège :</u> Hervé Doyen : Bourgmestre Brigitte De Pauw : Echevine du personnel Claire Vandevivere : Echevine de l'Egalité des chances</p> <p><u>Les Directions :</u> Theo Bossuyt : Directeur en charge de l'Egalité des chances Christine Bruggeman : Directrice en charge des services GRH et du Personnel</p>	

	<p>Yves Van Parys : Directeur « cadre de vie »</p> <p><u>Les fonctionnaires :</u> Laurence Berger : fonctionnaire Egalité des chances Didier Erwoine ou Caroline cailteux (suppléante) : fonctionnaire du service GRH Tom Holderbeke : fonctionnaire du service communication</p> <p><u>Divers (par rapport à la fonction et/ou l'intérêt manifesté (suite à l'appel à candidature) :</u> Yves Verschoren : responsable du service démographie Latifah Senadji : Directrice du pré gardiennat Boule et Bill Cynthia Haddad ou Caroline Fierens (suppléante) : Savmma Elise vanderputten : conseillère en prévention Franck sterckx : responsable de l'équipe polyvalente Jocelyne Michel : agent de prévention</p> <p><u>Organisations syndicales :</u> Myriam Alfayate : déléguée CSC</p>	
RÔLE ET FONCTIONS	Accompagnement de la fonctionnaire chargée du plan d'action diversité dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan	
INTERVENTIONS PRÉVUES	Tous les 6 mois apd du 31 mars 2011	

De même, il est important de désigner quelqu'un en interne qui est responsable de l'implémentation du plan de diversité dans votre organisation, si bien pour le contact vers l'extérieur, qu'en interne. L'organe de décision (le Collège des Bourgmestre et Echevins, sur proposition du Secrétaire communal) de l'organisation désigne, après un appel à candidatures, un membre du personnel chargé du plan d'action diversité parmi les membres du personnel.

MEMBRE DU PERSONNEL CHARGÉ DU PLAN D'ACTION DIVERSITÉ	Temps de travail estimé
Laurence Berger	70%

4. ANALYSE QUANTITATIVE : PHOTOGRAPHIE DU PERSONNEL AVANT PLAN

Il est intéressant d'effectuer une « photographie » de votre personnel avant l'élaboration de votre plan diversité. Une telle analyse quantitative vous proposera, d'ici deux ans, une façon pour rendre compte de l'évolution de la structure du personnel et du contexte plus large dans le cadre desquels le plan de diversité a été développé. Vous pouvez approfondir les définitions des groupes ciblés et ainsi détailler cette 'photographie' en fonction de la détermination d'objectifs plus précis.

	Origine		âge			handicaps	genre		Sans CESS ¹	Total
	U.E 27	Hors U.E 27	- 25ans	25-50ans	+50 ans		Hommes	Femmes		
Nombre de personnel d'exécution	315	38	20	214	119	4	165	188		353
Nombre de personnel de maîtrise	57	0	0	33	24	0	30	27		57
Nombre de cadres	136	12	4	97	47	2	57	91		148
Nombre de cadres supérieurs	3	0	0	1	2	0	2	1		3
Nombre Total	511	50	24	345	192	6	254	307		561
Pourcentage Total	91%	9%	4%	62%	34%	1%	45%	55%		100

L'analyse quantitative est basée sur les données récoltées en date du 31 août 2009

Nombre d'équivalents temps plein en service : 427 personnes travaillent à temps plein, 134 à mi-temps.

Remarques particulières au vu des données :

<p>Exécution : niveaux C (CESS), D (diplôme d'enseignement secondaire inférieur) (sans diplôme). Maîtrise : codes 4 (responsables d'équipe peu importe le niveau) Cadres : niveaux A (master) et B (bac) Cadres supérieurs : direction</p> <p>La perception issue du scan diversité effectué par Randstad est que le profil type de l'AC est un autochtone bruxellois universitaire.</p> <p>878 travailleurs (561 personnes travaillent au sein de l'AC + 317 personnes</p>
--

¹ CESS = Certificat de l'Enseignement Secondaire Supérieur

travaillant dans les écoles de la Commune) mais l'analyse des effectifs est basée sur les 561. 30% du personnel est statutaire, 44% travaille sous CDI et 26% sous CDD. 261 personnes sont statutaires et 303 personnes sont contractuelles (statutaire à condition de prestations à temps plein).

La base de comptage des collaborateurs d'origine étrangère est le nom de famille à consonnance hors UE (système approuvé par le Centre pour l'Égalité des Chances).

5. ANALYSE QUALITATIVE : FORCES ET POINTS D'ATTENTION

Dans une démarche diversité, une analyse quantitative ne peut suffire. Elle doit être couplée à une réflexion qualitative, menée en interne et orientée envers les groupes ciblés par la diversité et sur les quatre axes d'intervention.

■ PAR GROUPES CIBLÉS PAR LA DIVERSITÉ

L'analyse qualitative permet d'identifier des forces et des points d'attention dans votre recherche d'un personnel plus diversifié. Envers quels groupes ciblés une attention a déjà été apportée et quelles expériences vous pouvez en tirer.

	POINTS FORTS	POINTS D'ATTENTION
	<i>Démarches déjà menées avec résultats, envers :</i>	<i>Démarches à renforcer envers :</i>
Travailleurs de nationalité hors UE	Grande ouverture à attirer davantage de collaborateurs d'origine étrangère.	9% de personnes d'origine étrangère au sein de l'AC. Statistiques de l'Institut Bruxellois de Statistiques et d'Analyse : en novembre 2008 , 15% d'étrangers à Jette , 27% en Région Bxl, (chiffres basés uniquement sur la nationalité). Actuellement, le règlement de travail stipule que les personnes en contact direct avec la population ne peuvent afficher leurs signes convictionnels. La réflexion poursuivra dans notre Plan de diversité.
Travailleurs de moins de 25 ans	Nous engageons généralement 3 CEFA par an (éducation en alternance)	Seulement 4% des collaborateurs ont moins de 25 ans (6% du personnel d'exécution alors que pas de diplôme nécessaire). Une réflexion autour de collaborations avec les écoles bruxelloises est en cours.
Travailleurs de plus de 50 ans	35% du personnel ont plus de 50 ans.	Réflexions par rapport au nombre important de collaborateurs expérimentés + Actions prévues pour ceux-ci afin de faciliter la fin de carrière + Actions de prévues pour que les + de 50 ans

		transmettent leur savoir aux nouveaux entrants
Travailleurs handicapés	Grande ouverture à recruter davantage de collaborateurs handicapés.	Seulement 1% des collaborateurs est handicapé (alors que quota de 3% au sein de l'AC) Une réflexion est en cours à propos du recrutement de personnes handicapés (quotas ?)
Travailleurs Infra scolarisés Sans Cess	Beaucoup de jobs sont proposés à des collaborateurs sans diplôme. Certains travailleurs ont été engagés comme niveau D ou E à l'époque et ont été promus entretemps.	- Les ouvriers non-qualifiés (cantonniers, nettoyeurs, fossoyeurs, stewards, ...) sont engagés sans CESS (niveau D) mais vont avoir la possibilité de faire valider leurs compétences auprès du Consortium de validation des compétences (à développer)
Données en matière de genre	Bon équilibre hommes/femmes, même en montant dans la hiérarchie. 14 personnes travaillent dans une fonction non conventionnelle par rapport à leur sexe.	/

▪ **PAR AXE D'INTERVENTION**

Dans cette partie de l'analyse qualitative, vous pouvez indiquer les démarches que vous avez déjà entreprises dans le cadre de la recherche de plus d'équité et de diversité. Il s'agit des instruments dans la gestion des ressources humaines orientés anti-discrimination et équité.

	POINTS FORTS	POINTS D'ATTENTION
	<i>Démarches déjà menées avec résultats au niveau de :</i>	<i>Démarches à renforcer au niveau de :</i>
Sélection recrutement engagement	Un service de GRH a été créé en janvier 2005 élargissant les tâches remplies par le service du personnel et proposant davantage d'outils et procédures. Ouverture à tester divers outils/méthodes permettant de lutter contre toute éventuelle	Aujourd'hui les descriptions de fonctions existent mais ils sont assez sommaires et pas toujours à jour (le service GRH travaille dans le sens d'une amélioration en collaboration avec le projet régional Columbus). Les canaux de recrutement utilisés sont assez classiques

	discrimination et de promouvoir la diversité.	<p>(Actiris, site web de la Commune). Nous recherchons à les étendre.</p> <p>Le sentiment est qu'il y a régulièrement des engagements hors procédures, et qu'on ne sait pas toujours d'où viennent les nouveaux engagés et comment ils sont arrivés là. Une procédure de recrutement (diplôme requis, bilinguisme, ...) est en cours de validation. Elle permettra de rendre plus transparente les engagements.</p>
--	---	---

Gestion du personnel	<p>Accueil : existence d'une brochure d'accueil et une journée de formation (mais pas toujours planifiée au début du parcours).</p> <p>Formations : depuis l'instauration de la charte sociale, il existe une obligation de donner un certain nombre d'heures de formation (5 jours de formation par an par personne).</p> <p>Evaluations : dans la charte sociale, il existe une procédure d'évaluation du personnel.</p> <p>Rémunération : l'AC applique des barèmes salariaux.</p> <p>Personnes de confiance : 5 personnes sont désignées au sein de l'AC (3 francophones et 2 néerlandophones).</p> <p>Bien-être au travail : il apparaît que le déménagement dans les nouveaux locaux a favorisé la motivation et le bien-être des travailleurs.</p>	<p>Accueil : Des améliorations sont en cours mais la grande majorité des personnes rencontrées s'accorde à dire que l'accueil d'un nouveau collaborateur est jusqu'à présent « médiocre ».</p> <p>Formations : Aujourd'hui, l'AC a une moyenne de 1.22 jour/an/employé et 0.55 jour/an/ouvrier.</p> <p>Evaluations : Maximum 20% des évaluations sont réalisées. Une réflexion au niveau du Comité de direction est en cours pour que les évaluations soient plus systématiques et plus informatives.</p> <p>Evolutions : processus d'évolution n'est pas clair pour tous, et il en ressort un sentiment d'injustice et d'inégalités. La conséquence est que certains collaborateurs talentueux quittent l'organisation par manque de perspective claire de développement. La rétention de talents est un challenge pour les années à venir.</p> <p>Gestion d'équipe : lors de l'audit de re-certification ISO, l'AC a eu une « minor correction » sur la qualité de l'encadrement.</p> <p>Personnes de confiance : il n'est apparemment pas toujours facile de trouver cette information ni le nom de la personne à contacter. Une réflexion doit s'engager</p>
----------------------	---	--

<p style="text-align: center;">Communication interne</p>	<p>Chaque service à dû mettre sa mission par écrit, l'objectif est de faire de même pour l'Administration Communale. Cela s'inscrit notamment dans la démarche ISO et améliore la transparence. Les canaux de communication largement utilisés sont les mails, l'intranet, le Jette info.</p> <p>Il y a une représentation syndicale au sein de l'AC et le dialogue social paraît tourner tout à fait correctement.</p>	<p>Les outils de communication internes utilisés excluent les travailleurs non-informatisés (ouvriers et femmes de ménage). Une réflexion est en cours sur l'utilisation de valves informatives dans chaque bâtiment communal.</p> <p>Lors des enquêtes de satisfaction du personnel, il apparaît que le manque de communication TOP-DOWN soit un point d'attention.</p> <p>La grande majorité des personnes interviewées ne connaît pas ou peu les actions diversité à l'AC. Si l'AC décide de communiquer sur le thème de la diversité, il est très important de donner les raisons et motivations de cette réflexion car peu clair pour le moment.</p>
<p style="text-align: center;">Positionnement externe</p>	<p>Existence d'un département communication (cellule de 4 personnes) qui est surtout orienté vers la communication externe.</p> <p>L'AC est impliquée dans plusieurs problématiques sociétales : le plan « Viasano », plateforme violence hommes/femmes, jumelage de la commune avec un village marocain, commission sur le handicap, actions pour l'environnement, petit déjeuners Oxfam, ... D'ailleurs dans le choix de ses fournisseurs, la Commune est en train de rajouter des critères sociétaux et environnementaux, et les produits équitables sont favorisés.</p>	<p>Inexistence d'une position du Collège sur le site web de l'AC à propos de l'Egalité des chances.</p> <p>Faire attention à communiquer et agir autour de la diversité tant envers les Jettois qu'envers le personnel communal.</p>

Remarques particulières au vu des données :

Infos récoltées via le « scan diversity » effectué par Randstad (12 interviews sur la perception de la diversité au sein de l'Administration Communale + chiffres).

Tenant compte du résultat de ce scan et de l'analyse diversité, il a semblé à Randstad que l'AC n'a pas actuellement de réelle stratégie de diversité en interne. Elle entreprend toute une série d'actions de diversité, vers la population, communique sur ces actions, mais pour l'interne et le personnel de l'Administration, les initiatives sont encore rares. C'est pour cette raison que Randstad estime que l'AC se situe dans le profil 2 (« démarrage »).

6. PLAN D'ACTION

Parmi les quatre axes d'intervention proposés, vous pouvez, sur base de votre diagnostic en matière de diversité et sur base de vos enjeux, faire un choix d'actions diversité. A chaque axe est associé un certain nombre de suggestions. En vue d'une précision maximale, les actions diversité choisies seront chacune accompagnées d'un détail sur les objectifs à atteindre, sur le nombre de personnes concernées, sur le délai de réalisation et sur le budget défini.

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

1. Insertion d'une « phrase type » égalité des chances sur toutes les offres d'emploi		
« La commune de Jette promeut l'égalité des chances. Les qualités humaines sont déterminantes quel que soit le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ou le handicap. »		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
/	DEPUIS AVRIL 2009	PM
2. Elargissement des canaux de recrutement		
Inscription sur le site de Wheelit asbl en vue de recruter davantage de collaborateurs handicapés (pour le moment, arrêt à cause d'un manque de moyen).		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
EN FONCTION DES OFFRES ET DES MOYENS	DEPUIS AVRIL 2009	150 €/OFFRE
3. Traitement anonyme des offres d'emploi jugées « prioritaires »		
Projet pilote de gestion anonyme des Cv centralisés par ACTIRIS + réflexion sur la gestion des CV par compétences.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
0	DEPUIS OCTOBRE 2010	PM
4. Affinement des descriptifs de fonction		
Objectif : mettre les compétences nécessaires en évidence et éviter toute éventuelle discrimination. (Columbus)		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
561	2011	PM
5. réalisation d'une base de donnée axée compétences		

objectif : engager sur base des compétences et dans le respect de la diversité		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
en fonction des offres et des moyens	juillet 2011	7.072,83€
6. recherche de nouveaux canaux de recrutement		
But : établir le contact avec des partenaires privilégiés comme la Ligue braille, le service Phare, ...		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
/	2011	pm

6.2. DOMAINE DE LA GESTION DU PERSONNEL

1. Réalisation d'un état des lieux diversité au niveau du personnel communal		
Collaboration avec Randstad Diversity sur la réalisation d'une analyse quantitative et qualitative de la diversité interne à l'Administration (perception de 12 personnes clefs, récolte des process existants en la matière, analyse quantitative du personnel).		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
561	SEPT-DÉC 2009	4.658,50 €
2. Amélioration de la politique d'accueil des nouveaux entrants		
Séance d'accueil avec drink, kit du nouvel agent (brochure, guide pour le responsable de service, guide pour le tuteur, formulaire d'évaluation pour la personne entrant en service), formation « agent entrant » de l'ERAP.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
34 + nouveau engagés	Depuis janvier 2010 (environ 3 fois/an)	Drink + brochure + guide = environ 250€ par séance d'accueil Formation de l'erap subsidiée par la région
3. Mise en place des entretiens de sortie		
Objectif : connaître les motivations de départ dans un but d'amélioration continue et de rétention des talents.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
	DEPUIS JUIN 2009	PM
4. Mise en place d'une gestion des promotions internes/mutations		
Communiquer les offres d'emploi via les notes de service.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
l'ensemble du personnel communal	2010-2011	Pm

6.3. DOMAINE DE LA COMMUNICATION INTERNE

1. Sensibilisation des dirigeants aux lois anti-discrimination		
Deux journées de sensibilisation organisées par le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. A destination des dirigeants de service du personnel communal.		

Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
21	SEPT ET OCT 2009	900 €
2. Sensibilisation du personnel aux stéréotypes liés à la diversité		
Organisée par Klein Barnum (4 séances).		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
ENVIRON 450	JANVIER 2011	11.670,99 €
3. Sensibilisation des membres du collège à l'accessibilité des bâtiments		
Mise en situation organisée par Plain-Pied.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
5	NOVEMBRE 2010	1.150 €
4. Communication diversité à l'attention du personnel communal		
Réalisation d'un journal du personnel (Tam Tam) et communication des projets « Egalité des chances »		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
561	JANVIER 2011	CFR TOM
5. Gestion de l'accueil de citoyens handicapés		
Formation pour le personnel d'accueil, les stewards et les gardiens de parc de sorte à accueillir et à accompagner correctement les citoyens handicapés. Formation organisée par Plain-Pied.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
14	NOVEMBRE 2010	1.150 €
6. Gestion d'interprètes		
Inscription de la Commune auprès du SETIS BXL pour bénéficier d'interprètes par téléphone.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
personnel en contact avec la population + écoles	APD SEPT 2010	PM
7. Sensibilisation aux pratiques sexistes dans les crèches		
But : déconstruire les stéréotypes sexués dans les pratiques professionnelles des crèches. Organisé par Vie Féminine		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
les 40 puéricultrices de nos 6 milieux d'accueil	octobre 2011	1860€

6.4. DOMAINE DU POSITIONNEMENT EXTERNE

1. Visite des associations jettoises œuvrant pour l'égalité des chances et la diversité		
Connaître les associations en lien avec l'égalité des chances et réfléchir à des pistes de collaborations.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
15 associations ont été visitées	Depuis janv 2009	Pm
2. Signature de la « Charte de la diversité » dans l'Administration		
Les chartes sont accrochées à l'accueil de l'AC. Communication dans le Jette Info de décembre 2010.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget

tous les habitants de la commune qui lisent le journal communal : environ 23 500 personnes habitent Jette	27 oct 2010	Pm
3. Organisation d'un spectacle d'improvisation « anti-tabous »		
En collaboration avec la troupe de théâtre « Les souffleurs aux gradins ».		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
100 en 2009, 110 en 2010	nov 2009 et 2010	2.594 €
4. Réalisation et envoi d'une brochure sur l'égalité des chances à Jette		
Toute boîte + distribution au personnel communal		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
25 000	JUIN 2011	4.000 €
5 Sensibilisations dans les écoles primaires sur les stéréotypes		
Concours de logo et sensibilisation des jeunes.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
concours de logo 18 classes de 4, 5, 6e primaires, animations dans 42 classes des 7 écoles primaires 4,5, 6	oct 2007	5.000 €
6. Octroi du Label Handicity® 2012		
En 2006, 29 communes dont Jette ont été labélisées « Handicity® ». Ce label récompense les communes qui se sont investies pour rendre leur entité plus accessible (dans tous les sens du terme) aux personnes moins valides. La commune est candidate au Label Handicity 2012.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
/	décembre 2012	Pm
7. Sensibilisation au respect des emplacements pour personnes handicapées		
Placements d'affichettes sur les pare-brises des voitures, en vue de sensibiliser les citoyens se plaçant sur les parkings réservés aux personnes handicapées.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Les personnes parquées sur les emplacements pour handicapés (163 emplacements)	Décembre 2012	PM
8. Participation au Conseil Consultatif de la Personne Handicapée et au Conseil Consultatif Intégration et Egalité des Chances.		
Inviter les citoyens à participer à ces conseils et à rencontrer le personnel Communal pour avancer sur ces thématiques. La fonctionnaire égalité des chances de l'AC est la secrétaire du Conseil Consultatif Personne Handicapée		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
14 membres qui se réunissent environ 8 fois par an	Permanent	Pm
9. Organisation d'une conférence sur le handicap et le logement		
Objectif : la problématique de l'accès au logement des personnes handicapées.		

35 personnes + Service Phare, asbl Solival, ASPH	Décembre 2010	450€
10. Accessibilité du Website		
Demande d'obtention du label Anysurfer ou accès du site communal aux malvoyants.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
toutes les personnes surfant sur le site web de la commune	2nd semestre 2011	PM
11. Accessibilité des ordinateurs des bibliothèques		
Achat de matériel informatique pour rendre les ordinateurs accessibles aux malvoyants.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Toutes les personnes qui se rendent sur les ordinateurs des bibliothèques concernées	avril 2012	2.200 €
12. Organisation d'ateliers bien-être à destination de femmes en détresse psychologique		
A destination des habitantes de l'Accueil Montfort, maison d'accueil et d'hébergement pour femmes sans enfants.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
25	oct 2009	500 €
13. Organisation de rencontres-débats sur le droit des femmes et des adolescentes face à la perspective du mariage et sur l'égalité des hommes et des femmes face à l'éducation		
En collaboration avec la Ligue de l'Enseignement (secteur interculturel).		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
50	Mars 2010	PM
14. Création d'une bibliothèque non sexiste		
165 livres avec ateliers de lecture proposés par une conteuse. En collaboration avec Vie Féminine asbl (collaboration avec une école primaire de la Commune).		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
180 élèves de 3ème maternelle, 1ère et 2ème primaire + les enfants qui fréquentent la bibliothèque de Jette	Janvier à mars 2011	2.619 €
15. Réalisation de BD sur l'égalité des chances et insertion dans le « Jette Info »		
Création en interne avec 3 thèmes : violence, discriminations raciales, handicap.		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
25 000	NOV, DÉC 2010 + MARS 2011	6.614,58 €
16. Réalisation d'une brochure sur l'accueil et l'orientation des primo-arrivants		
Récueillir l'ensemble des infos utiles pour l'accueil et l'intégration des primo-arrivants jettois. Traduction en 6 langues		

Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
3000 exemplaires distribuées aux personnes qui viennent s'inscrire à la commune (service population + service état civil + CPAS)	fin 2011	5.100€
17. Soutien permanent de divers projets en lien avec la diversité		
Communication gratuite du Festival du film de femmes, soutien du concours de création contre le racisme,...		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
/	2010-2011	PM
18. Réalisation d'une exposition sur le thème « fille-garçon, tous égaux ! »		
But : sensibiliser les enfants de 10 à 12 ans aux stéréotypes sexistes		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
environ 1000 élèves des écoles primaires jettoises (Fr + NL)	septembre 2011	3500€
19. Rendre le marché annuel accessible aux personnes handicapées		
But : permettre aux personnes à mobilité réduite de participer à ce grand événement communal (navette minibus, toilettes spéciales, podiums, ...)		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
toutes les personnes handicapées désirant se rendre au marché annuel	29 août 2011	10.265€
20. animations sur le thème des stéréotypes et achat de livres « non-sexistes » et « multiculturels »		
But : sensibiliser et permettre une éducation à l'égalité à travers les livres		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
environ 200 élèves de 3ème maternelle, 1ère et 2ème primaire d'une école communale+ les enfants qui fréquentent la bibliothèque de Jette	janvier à mars 2012	4000€
21. Collaboration avec la Ligue Braille		
But : permettre aux utilisateurs des bibliothèques Mercier (FR + NL) d'emprunter des livres sonores ou autres		
Nombre de personnes concernées	Délai	Budget
Les personnes qui fréquentent la bibliothèque de Jette	2012	PM

Remarques particulières au vu des propositions d'actions :

L'AC a dressé une liste d'actions de janvier 2009 à décembre 2011. Celle-ci souhaite impliquer sa commission d'accompagnement dans le choix des actions à mener à partir de janvier 2012.
Certains projets ont été subsidiés en partie par la Région via l'appel à projet annuel « Egalité des chances ».

2008 : 5155,50€

2009 : 5900€ (demi-année)

2010 : 19.392,50€

L'état des lieux réalisé par Randstad a été subsidié (4658,50€) par l'appel à projet des « Assises de l'interculturalité 2009 ».

Les projets organisés à partir de juin 2011 ont fait l'objet d'une demande de subside à la Région. Les projets non-retenus et donc non subsidiés seront soumis à l'accord du Collège.

3. 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
		Janvier 2009	juin 2011

4. DÉCLARATION À SIGNER PAR LE DEMANDEUR

« Je, soussigné(e), **Doyen Hervé, Bourgmestre**, agissant en qualité de représentant légal de la personne morale, déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la politique de diversité au sein des Administrations locales.

« En outre, je, soussigné(e), déclare sur l'honneur :

- 1) que les renseignements communiqués à l'occasion de l'introduction du plan de diversité sont exacts et complets ;
- 2) respecter les conditions suivantes :
 - ° n'être redevable d'aucun arriéré d'impôts ou de cotisations à percevoir par l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale ou par un Fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de celui-ci ;
 - ° ne pas faire l'objet d'une condamnation pénale pour crime ou délit en tant que personne morale ou en ma qualité d'employeur ;
 - ° ne pas faire l'objet d'une amende administrative infligée pour infraction aux réglementations dans le domaine du droit de travail ou des matières régionales de l'emploi ;
 - ° ne pas se trouver en état de faillite, ou de concordat ou de réorganisation judiciaire ;
 - ° ne pas faire l'objet d'une action en dissolution ou de liquidation ;
 - ° ne pas compter parmi ses administrateurs, gérants, mandataires, et plus généralement, toutes les personnes habilitées à l'engager ou à la représenter des personnes :
 - a) qui sont privées de l'exercice de leurs droits civiques et politiques ;

- b) qui sont visées par l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités ;
 - c) qui, au cours des cinq dernières années, ont été reconnues responsables des engagements ou des dettes d'une société en faillite en application des articles 229, 5°, 265, 315, 456,4° et 530 du code des sociétés ;
- ° faire en sorte que la commission d'accompagnement soit consultée lors des choix stratégiques et décisions opérationnelles concernant le développement, la mise en œuvre et le suivi du plan de diversité ; ».

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 (31/03/2011)

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

Fait à Jette, lemai 2011

« Lu et approuvé »

Le Secrétaire communal

L'Echevine de l'Egalité
des Chances

Le Bourgmestre

P.-M. Empain

Claire Vandevivere

Hervé Doyen

Ce plan de diversité doit être envoyé pour accord au Collège des Bourgmestre et Echevins. L'organisation présente pour décision, le budget au Conseil communal. Ce budget est destiné au développement, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action diversité. Le Bourgmestre introduit ensuite le plan auprès du Ministre-Président, en charge des pouvoirs locaux.

Ce dernier dispose d'un délai de deux mois pour notifier ses recommandations. A défaut, le plan d'action est réputé approuvé. Dans les deux mois, l'administration adresse au Ministre-Président une réponse motivée pour chaque recommandation.

Le plan d'action diversité a une durée de deux ans et débute une fois que le Bourgmestre a répondu aux recommandations du Ministre-Président compétent pour les pouvoirs locaux.

*Si vous souhaitez de l'aide pour la conception de votre plan de diversité,
n'hésitez pas à prendre contact avec un
consultant de la diversité de la Région de Bruxelles-Capitale
au 02 505 77 05*