



GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Service public régional de Bruxelles - Plan d'action Diversité 2023-2024



Table des matières

I.	Introduction	3
	CADRE LEGAL	4
	CELLULE DIVERSITÉ ET COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT DIVERSITÉ	5
II.	ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION DIVERSITÉ 2021-2022	5
	Contexte de l'évaluation.....	5
	ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION DIVERSITÉ 2021-2022	7
III.	DIAGNOSTIC QUANTITATIF	23
	Chiffres globaux	24
	Situation des personnes présentant un handicap au sein du SPRB	27
	Situation des membres du personnel f/m au sein du SPRB	31
	2. <i>Formation 2022</i>	32
	Situation des membres du personnel selon le domicile.....	40
IV.	DIAGNOSTIC QUALITATIF	41
	Objectif spécifique n°1 : Accession des femmes au cadre moyen et supérieur	41
	Objectif spécifique n°2 : Représentativité au sein des services publics	41
	Objectif spécifique n°3 : Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes	42
	Objectif spécifique n°4 : Politique sur les personnes ayant un handicap.....	42
	Objectif spécifique n°5 : Aménagements des fins de carrière	43
V.	PLAN D'ACTION DIVERSITE 2023-2024.....	44
VI.	APPROBATION	93

I. Introduction

La Diversité au sens large du terme s'est progressivement imposée comme étant un thème majeur très présent au sein de la société bruxelloise. Encore aujourd'hui, pauvreté, migration, intégration, fracture ethnique, inclusion, sexisme, discrimination, aménagements raisonnables de travail, droits des LGBT+, identité de genre, etc., sont autant d'éléments qui font quotidiennement la une des médias et suscitent un vif intérêt de la part de tous les acteurs sociaux. Bruxelles demeure confrontée à des problèmes complexes et persistants d'intégration et d'inégalité sociale dont la résolution doit mobiliser toutes les forces vives de notre Région, en ce compris notre institution.

En effet, si notre Région joue un rôle majeur de moteur économique du pays, elle présente également une grande richesse dans sa Diversité régionale et Bruxelles est, à ce titre, l'une des villes les plus cosmopolites du monde. Regorgeant d'employeurs tant privés que publics, il est essentiel que cet ensemble d'acteurs institutionnels et économiques intègrent harmonieusement la Diversité bruxelloise prometteuse d'avenir. C'est dans cette dynamique positive que le Service public régional de Bruxelles (SPRB) entend s'inscrire et miser sur la richesse de la Diversité bruxelloise afin d'en faire un atout de son bon fonctionnement et de la qualité des services offerts aux usagers bruxellois. Aussi, le SPRB s'est sciemment engagé sur cette voie de la Diversité, comme en témoignent la désignation à plein temps d'un manager de la Diversité et la création d'une cellule Diversité responsable de la mise en œuvre d'un Plan d'Action Diversité bisannuel, en étroite collaboration avec la Commission d'accompagnement Diversité.

La politique de la Diversité interne du SPRB requiert principalement de :

- Tirer profit de la Diversité présente au sein de l'organisation afin d'en faire un levier au maintien et à la promotion d'un lieu de travail inclusif, qui tienne compte de chacun.e et refuse les discriminations.
- Optimiser la richesse de la pluralité des profils des agents du SPRB, tant dans les fonctions administratives que dans les fonctions « ouvrières », en assurant un management qui tienne compte de chacun.e et de la différence nécessaire dans l'approche managériale de ces fonctions.
- Poursuivre l'intégration de l'ensemble du personnel de l'Iris Tower et du SPRB dans le paysage bruxellois et dans l'environnement local du quartier Bruxelles-Nord, en respectant les principes de Diversité, de non-discrimination et d'accessibilité de nos services au profit de tou·te·s les Bruxellois·e·s.

Outre la commission d'accompagnement, les directions transversales du SPRB sont également impliquées dans la mise en œuvre des actions reprises dans le Plan d'Action Diversité du SPRB : notamment la direction des Ressources humaines, le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT) et la direction Communication. Parmi les partenaires externes, on trouve également talent.brussels et le Comité de coordination régional chargé de la Diversité.

Le présent plan comprend :

- (1) L'évaluation du Plan d'Action Diversité 2021-2022 ;
- (2) Un diagnostic quantitatif ;
- (3) Un diagnostic qualitatif basé sur les objectifs ;
- (4) Le Plan d'Action Diversité 2023-2024.

Ce plan nourrit l'ambition de faire de l'inclusion un principe de fonctionnement fondamental au sein du SPRB, afin que chacun puisse se sentir respecté et valorisé dans ses différences.

Naturellement, les actions prévues dans ce plan seront clarifiées au cours de sa mise en œuvre et, si nécessaire, modifiées en fonction de l'évolution du contexte énergétique et de l'environnement de travail.

CADRE LEGAL

Les trois textes décisionnels qui ont encadré la rédaction du Plan d'Action Diversité 2023-2024 sont les suivants :

L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la Diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

L'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la Diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

L'accord du 24 mars 2016 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à l'adoption des objectifs Diversité 2016-2020 en matière publique régionale.

Objectifs spécifiques en matière de gestion de la Diversité en RBC
(1) Accession des femmes au cadre moyen et supérieur
(2) Représentativité au sein des services publics (Diversité d'origine, infra-scolarité, population bruxelloise)
(3) Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans)
(4) Politique à l'égard des personnes ayant un handicap (handicap)

(5) Aménagement des fins de carrière (+ de 50 ans, + de 60 ans)

CELLULE DIVERSITÉ ET COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT DIVERSITÉ

Postes	Membres effectifs	Suppléant·e·s
Présidente	Hannelore HEYLIGEN	
Vice-présidente	Christine MIRKES	
Manager Diversité	Arnaud DE BACKER	
Manager Diversité Adjoint	Thomas COUSIN	
Secrétaire	Femke DE CAUWER	Pascal Thiry
Membres	Alicia DEPREZ	
	Ann MOERMAN	
	Haïkui BARSEGIAN	
	Frank PIRARD	
	Melda ASLAN	
	Mouna FERDI	
	Amina RIAD	
	Philippe VANDEMEULEBROUCKE	
	Ornella D'ADDARIO	Danny JACQMOT
	Sophie BERTHELON	
	Walid OUBERRI	
	Abderrahmane JAÏCHI	
	Brigitte DEPRIT (CGSP)	Gratia PUNGU (CGSP)
	Alizée MARIT (SLFP)	
	Carine CALUWE (ACVod)	

Composition de la Commission d'accompagnement à la date du 16.12.2022.

II. ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION DIVERSITÉ 2021-2022

Contexte de l'évaluation

Plusieurs obstacles sont apparus lors de la mise en œuvre du Plan d'Action Diversité 2021-2022.

- La désignation du nouveau manager de la Diversité ;

- La surcharge des personnes ressources en raison de la fin du projet Be Connected du SPRB (rassemblement de toutes les administrations dans l'Iris Tower) ; La crise sanitaire due à l'épidémie du Covid-19, qui a retardé les travaux de la Commission et entraîné l'annulation ou le report de plusieurs actions prévues.

Malgré cela, la réalisation du plan est satisfaisante : excepté trois actions (**4,41%**) qui n'ont pas pu aboutir, la plupart des actions ont pu être soit complètement réalisées (**75 %**), soit amorcées et seront finalisées (**20,59 %**) dans le cadre du nouveau plan. S'il est possible de présenter de bons résultats et des progrès visibles, le chemin est encore long et les défis restent importants.

On épinglera comme réalisations emblématiques :

- Le renouvellement à l'été 2022 d'un nouveau marché public avec l'asbl DiversiCom, visant à assurer l'accompagnement au recrutement de personnes en situation de handicap : ce contrat porte sur la sélection, le recrutement et l'accompagnement de personnes porteuses d'un handicap dans le cadre des contrats d'adaptation professionnelle. Un volet relatif à l'organisation de stages découvertes est également prévu, ainsi que des séances de formations à l'intention des correspondants RH, des managers, des personnes de première ligne (AS, BET,...) et du personnel d'accueil. Toutefois, en raison des différents freins constatés précédemment, ces procédures ont été ralenties. Malgré un retour progressif à la normale post-Covid, le maintien des contacts majoritairement digitaux étant conseillé, cela ne se prêtait en effet pas à la mise en relation entre le public cible et les équipes accueillantes. Seuls trois contrats de type CAP ont pu être conclus en 2022. Mais les jalons de cette nouvelle collaboration avec l'ASBL DiversiCom ont pu être fixés fin de l'année 2022 et plusieurs actions ont déjà été amorcées pour être mises en place immédiatement en 2023.
- La création d'une nouvelle formation obligatoire pour les nouveaux-elles entrant-e-s sur les thématiques de la Diversité et de l'Égalité des Chances en collaboration avec equal.brussels. Cette formation à destination de tou-te-s nouveaux-elles agent-e-s du SPRB permettra, dès leur entrée en fonction, d'avoir une compréhension des différences entre la Diversité interne et l'Égalité des Chances et de ce que chacune des deux entités met en œuvre pour le SPRB et/ou la Région bruxelloise, ainsi que de leur rôle au sein de l'entreprise et vis-à-vis de ces employé-e-s. Ce sera également l'occasion d'expliquer la politique de Diversité et de non-discrimination du Gouvernement bruxellois, mais aussi de l'institution au regard des valeurs que celle-ci prône. Par ailleurs, cette formation permettra également, dès le début, de travailler avec la Diversité présente au sein du SPRB. Cette formation sera livrée au printemps 2023.
- La constitution d'une véritable cellule Diversité, rattachée au staff des Secrétaires généraux, avec l'intégration d'un ETP supplémentaire en mars 2022, destiné à collaborer avec la Commission d'Accompagnement, ainsi qu'à la mise en œuvre et au suivi du Plan d'Action Diversité, de même qu'aux divers travaux du SPRB en lien avec la Diversité et la lutte contre la

discrimination. L'intégration de cet ETP supplémentaire a sans conteste permis une avancée majeure dans les travaux de la Diversité interne. L'augmentation des effectifs a notamment permis d'assurer une plus grande efficacité et efficience de la cellule Diversité sur les travaux y relatifs, en élargissant son champ d'action à un rôle de conseiller au sein de l'institution, directement actif sur le terrain.

- La participation de la cellule Diversité au développement de l'image de la tour Iris dans son nouvel environnement à travers le groupe de travail du projet « Approche Quartier ». Depuis le 1^{er} mai 2022, le groupe de travail du projet « Approche Quartier » visant à implémenter l'image de l'institution régionale bruxelloise du SPRB au sein du quartier Bruxelles-Nord, suite à son déménagement en 2020, a été créé. Ce groupe de travail a pu définir un plan d'action d'une durée de deux ans, visant à renforcer les liens de l'institution avec le quartier (à travers ses commerçant-e-s, ses écoles, associations, institutions,...), l'image qu'ont les agent-e-s du SPRB envers leur nouveau quartier de travail et sa population ou encore à mettre en place des synergies avec les différents acteurs du quartier Saint-Lazare. Tout en assurant les principes d'égalité et de non-discrimination.

ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION DIVERSITÉ 2021-2022

Le plan comprenait 68 actions, réparties selon 4 axes :

- (1) Axe Gestion des ressources humaines ;
- (2) Axe Modes d'organisation du travail ;
- (3) Axe Culture organisationnelle ;
- (4) Axe Positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients.

Axe 1^{er}. Gestion des ressources humaines

1. RENOUELEMENT DU CONTRAT AVEC DIVERSICOM	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Un marché public a été attribué en juillet 2022 avec l'ASBL DiversiCom portant sur la sélection, le recrutement et l'accompagnement de personnes en situation de handicap (PAH) dans le cadre des contrats d'adaptation professionnelle (CAP). Le contrat prévoit également la sensibilisation de l'équipe accueillante.

2. SENSIBILISATION DES MANAGERS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Les différentes administrations ont été sensibilisées à la question de l'engagement de CAP durant des réunions, notamment via des stages découvertes, des DuoDay,... Différentes actions liées à la formation sur la gestion des PAH seront organisées en 2023 à l'attention

	des managers. Par ailleurs, la DRH a souligné qu'il fallait sensibiliser le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pour obtenir la transformation de contrats précaires CAP et CPE en contrats pérennes.
--	---

3. DUODAY	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Suite à la crise sanitaire du Covid-19, nous n'avons pas pu organiser les Duoday durant l'année 2021. En revanche, nous avons pu mettre cette action en place durant l'année 2022. Plusieurs directions du SPRB ont été contactées pour manifester leur intérêt à accueillir un stagiaire porteur d'un handicap durant une période allant de 1 à 22 jours pendant le mois de juin. Trois de ces directions ont manifesté un vif intérêt pour l'initiative. Pour qu'un stage soit conclu, il faut qu'il y ait une correspondance entre le profil du candidat et la direction demandeuse.</p> <p>À la suite des différentes réunions de coordination entre l'institution et l'ASBL DiversiCom, aucun stage n'a pu être conclu pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat identifié par BL s'est retiré de l'aventure. - Le candidat identifié par la DAJ s'est vu proposer un stage d'une plus longue durée auprès d'un maître de stage relevant du secteur privé, avec une promesse de contrat pérenne à la clef si le stage portait ses fruits. - La direction Facilities n' a pu conclure de convention de stage. Les deux candidats identifiés (encore disponibles) nécessitaient la réalisation d'aménagements raisonnables ne pouvant être réalisés dans les délais. <p>Suite à ces constats, la cellule Diversité a d'ores et déjà mis en place des mesures correctives qui sont les suivantes et qui figureront dans le prochain Plan d'Action Diversité 2023-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transformer les Duoday en stages découvertes : les stages découvertes peuvent se dérouler à tout moment de l'année, à l'inverse des Duoday qui ne se déroulent qu'au mois de juin. - À la demande de la cellule Diversité, le Conseil de Direction a mandaté la cellule afin qu'elle fasse la promotion de cette action dans le staff de chaque administration du SPRB. - La cellule Diversité se chargera également de faire un suivi du traitement et de l'intégration du stagiaire en collaboration avec DiversiCom, comme prévu dans le dispositif du marché public.

4. MISE À JOUR DE LA PROCÉDURE D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE SUR SSP

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>La cellule Diversité a fédéré les différents intervenants concernés afin de faire une mise à jour de la procédure de demande d'aménagement raisonnable sur le SSP (Single Service Point).</p> <p>Cette collaboration a permis d'intégrer le formulaire de demande sur le SSP, d'inclure une description de la procédure à suivre et du rôle des différents acteurs au sein du SPRB dans la rubrique Bien-Etre au travail sur l'intranet et de publier une news sur l'intranet pour informer de l'existence du nouveau formulaire sur le SSP.</p> <p>Nous avons également fait une publication y relative dans les newsletters « dernières nouvelles » à destination de tou-te-s les agent-e-s et dans le « New Horizon » à destination des managers.</p>

5. FORMATION SUR LES OFFRES D'EMPLOIS NEUTRES

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Une formation organisée par talent.brussels était prévue à l'été 2021, mais elle avait dû être annulée ; cette même formation a pu être organisée durant la fin de l'année 2022. La DRH a inscrit toutes les personnes concernées à cette formation (correspondant.e.s RH, cellule Recrutement).</p> <p>A noter que cette action n'est pas sous le contrôle de la cellule Diversité, ni même du SPRB, celle-ci étant encadrée de bout en bout par talent.brussels. Néanmoins, la cellule Diversité fait un suivi et, au besoin, relaye les informations pertinentes et prend contact avec les partenaires concernés.</p> <p>Cette action sera probablement reprise en continuité dans les prochains plans et/ou dans les actions pérennes de la cellule Diversité.</p>

6. RECRUTEMENT INCLUSIF SUR BRUJOBS

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>La cellule Diversité a provoqué une réunion avec la DRH visant à renforcer la procédure de recrutement inclusif du SPRB à travers ses offres d'emplois publiées sur son site Brujobs.</p> <p>Dans une optique de benchmarking, la cellule Diversité, via son consultant Diversité chez Actiris, a pris contact avec le Service Diversité d'Actiris afin d'analyser, d'une part, nos offres d'emplois et, d'autre part, de nous présenter son mode de fonctionnement. De cette analyse, il est ressorti que le SPRB peut améliorer son ouverture à la Diversité.</p> <p>Comme mesure corrective, nous avons demandé à la DRH de faire mention des principes d'Egalité des Chances et de non-discrimination sur chaque offre d'emploi publiée, mais aussi de rajouter une grille d'aptitude indiquant les capacités physiques et mentales minimums requises pour une fonction.</p>

	Un suivi de l'ajout de cette grille sera fait durant le prochain Plan d'Action Diversité 2023-2024.
--	---

7. SENSIBILISER TALENT.BRUSSELS POUR LA DIFFUSION À PLUS LARGE ÉCHELLES DES OFFRES D'EMPLOI DU SPRB	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Les Secrétaires généraux ont sensibilisé talent.brussels concernant la nécessité de diffuser à plus grande échelle les offres d'emploi du SPRB.

8. FORMATIONS NOUVEAUX-ELLES ENTRANT-E-S	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Après plusieurs réunions de travail avec la cellule Formation de la DRH, en collaboration avec equal.brussels, la cellule Diversité a pu mettre au point une nouvelle formation obligatoire pour les nouveaux-elles entrant-e-s sur les thématiques de la Diversité et de l'Égalité des Chances. Cette formation à destination de tou-te-s nouveaux-elles agent-e-s du SPRB permettra, dès leur entrée en fonction, d'avoir une compréhension des notions de Diversité interne et d'Égalité des Chances. Cette formation sera livrée au printemps 2023.

9. FORMATION POUR LA PLATEFORME BIEN-ETRE	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	La cellule Diversité a pris contact avec Unia et l'IEFH afin de proposer à la cellule Bien-être du SPRB des formations, en lien avec le traitement des plaintes pour discrimination, à destination des participants de la plate-forme Bien-être. Ces formations seront organisées dans le courant de l'année 2023. Cela nécessitera donc un suivi de la plate-forme dans le PAD 2023-2024.

10. LES FORMATIONS EDIV	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	En mai 2022, les formations online « eDiv » d'Unia ont été mises en ligne par la cellule Formation sur le portail du SPRB-GOB Academy. La cellule Diversité fera un suivi dans le PAD 2023-2024 afin de rendre cette action pérenne.

11. AJOUT D'ÉLÉMENTS DE SENSIBILISATION DANS LES WELCOME PACK DES NOUVEAUX-ELLES ENTRANT-E-S	
STATUT	Reporté

DESCRIPTION	En concertation avec equal.brussels, la cellule Diversité a proposé à la DRH de contacter equal.brussels afin d'identifier toute documentation pertinente qui pourrait être intégrée dans le welcome pack. La DRH a marqué son intérêt pour cette action qui sera continuée dans le Plan d'Action Diversité 2023-2024, en collaboration avec equal.brussels.
--------------------	--

12. FORMATIONS ANNUELLES TOP SKILLS (SELOR) ET BOOST (TALENT)	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Dans le descriptif de la formation « Top skills », l'objectif est de devenir manager au sein de l'administration fédérale. Bien que le descriptif mentionne que les personnes internes et externes à l'administration sont les bienvenues, la DRH ne souhaite pas inciter les talents régionaux à partir pour le Fédéral. En revanche, les RH ont fait la publicité pour la formation Boost de Talent afin de garder les talents au sein de la Région bruxelloise.

13. ENCOURAGER LES AGENTES À POSTULER À DES POSTES À RESPONSABILITÉ	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Cette action a été amorcée par la cellule Diversité. Des chiffres sur le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité, tous niveaux confondus, ont pu être recueillis. Elle sera donc terminée durant l'année 2023 au moyen d'un article figurant dans le 1035 et dans le « New Horizon » afin de promouvoir la possibilité pour les femmes d'accéder à des fonctions managériales. Une action de sensibilisation de nos managers sera également réalisée durant un We Manager pour sensibiliser les managers actuelles à soutenir leurs agentes à postuler à de telles fonctions. Une concertation se fera également avec la DRH, si cela s'avère pertinent, afin que les femmes éligibles à des postes de managers soient prioritairement informées d'une offre d'appel à une fonction supérieure.

14. COMMUNICATION SUR L'ACCESSION DES FEMMES AU CADRE MOYEN ET SUPÉRIEUR	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Un article mettant à l'honneur deux femmes du SPRB ayant des fonctions managériales ; prévu dans l'édition du 1035 d'hiver 2022, a été reporté à l'édition du 1035 au printemps 2023, la page du numéro d'hiver ayant été attribuée à la campagne de distribution des rubans blancs d'equal.brussels.

Axe 2. Modes d'organisation du travail

15. CONCERTATION STRUCTURELLE AVEC LA DRH SUR LES BESOINS SPÉCIFIQUES DES AGENT.E.S SUITE AU DÉMÉNAGEMENT DU SPRB DANS L'IRIS TOWER	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Une première réunion a eu lieu le 1er avril 2022. La DRH communique qu'elle prévoit, en lien avec cette thématique, des actions pour tout le personnel, en misant plutôt sur une approche globale inclusive (pas uniquement pour les publics cibles de l'égalité des chances).

16. FRACTURE NUMERIQUE	
STATUT	Non réalisé
DESCRIPTION	<p>Un groupe de travail a été constitué à l'initiative de la cellule Diversité, composé de la direction Facilities et de Bruxelles Connect IT, dans le but de mettre à disposition de l'ensemble du personnel un laptop, principalement pour les agent-e-s ayant une fonction dite « ouvrière », et ce sur base d'une demande volontaire.</p> <p>La direction Facilities rassemblant le plus d'agent-e-s ayant une fonction manuelle et ne disposant pas de facto d'un laptop comme outil de travail, nous avons sollicité cette direction afin qu'elle puisse être porteuse de la concrétisation du projet au sein de ses cellules, en réponse au projet pilote conclu avec la Régie de Bruxelles Mobilité.</p> <p>Permettre à chaque agent-e de disposer d'un laptop professionnel, c'est donner la possibilité à chacun-e d'avoir accès de la même manière à l'information transmise sur l'intranet, qu'il s'agisse des diverses communications publiées (actualités, appels à mobilité, problèmes techniques du bâtiment,...), et/ou au portail de formation du SPRB (permettant le suivi online des formations), à l'application e-HR ou encore aux différentes rubriques sur les avantages que le SPRB offre à ses agent-e-s, ...</p> <p>De plus, il est important de rappeler que le SPRB met à disposition de chaque agent-e disposant d'un laptop une licence familiale (suite office 365, ...) à usage privé. C'est donc tout naturel que les fonctions « ouvrières » puissent profiter de cet avantage elles aussi.</p> <p>Certains éléments de mise en œuvre de cette action nécessitent encore quelques précisions et ajustements dans son exécution afin qu'elle puisse être finalisée au cours du premier semestre de l'année 2023.</p>

17. RÉTABLIR LE CONTACT AVEC LES AGENT-E-S AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE EXEMPTION DE SERVICE DURANT LA CRISE SANITAIRE ET QUI N'ONT PAS DE LAPTOP OU DE GSM DE SERVICE À LEUR DISPOSITION	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>La mise en œuvre de cette action a rencontré quelques difficultés vu la surcharge de travail des personnes ressources durant la crise sanitaire ; celle-ci a été quelque peu réorientée. En effet, à partir de la mi-2021, une vaste campagne de communication auprès des membres du personnel du SPRB a été lancée, les avisant qu'ils-elles avaient chacun-e, indépendamment de leur fonction, le droit à un smartphone professionnel sur base volontaire.</p> <p>À ce jour, la quasi-totalité du personnel du SPRB a reçu un nouveau smartphone disposant d'une interface privée et professionnelle distincte avec la possibilité d'insérer deux cartes sims (privé/pro).</p> <p>Cette action a été construite en collaboration avec Bruxelles Connect IT et la direction Facilities.</p>

	La cellule Diversité propose des mesures complémentaires dans le PAD 2023-2024.
--	---

18. SENSIBILISER TALENT À L'UNIFORMISATION DES INTERPRÉTATIONS AU NIVEAU RÉGIONAL	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Cette action concernait la nécessité de rédiger et de diffuser une information claire sur les dispositions du statut en matière de congés et d'absences, sans distinction de genre et avec l'indication de leur impact éventuel sur la pension et sur les congés, et ceci sous forme de fiches rédigées dans un langage accessible. L'objectif poursuivi était d'uniformiser les interprétations au niveau régional. Lors d'une réunion entre les Secrétaires généraux du SPRB et Talent, cette sensibilisation a pu être réalisée.

19. ORGANISATION DES SESSIONS D'INFORMATION SUR LES PENSIONS	
STATUT	Non réalisé
DESCRIPTION	Cette action a été reportée dans le PAD 2023-2024.

20. SENSIBILISER LES MANAGERS AU DROIT À LA DÉCONNEXION	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Une action de sensibilisation a été faite en We Manager en juillet 2021, ainsi qu'une publication sur l'intranet en 2022.

21. PROMOTION ET SUIVI DU TÉLÉTRAVAIL	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	La cellule Diversité a été invitée à suivre la mise en œuvre du plan Bien-être dans cette optique et a été associée à l'élaboration du plan Bien-être actuel.

22. FORMATIONS RELATIVES AUX VIOLENCES CONJUGALES	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Un atelier de sensibilisation et de formation aux violences conjugales et sexuelles a été réalisé auprès des agent·e·s de 1^{ère} ligne du SPRB au moyen de l'outil DPO en décembre 2021.</p> <p>En 2022, une formation online sur le module MOOC a été diffusée sur le SPRB-GOB Academy, visant à informer et à sensibiliser à l'impact qu'ont le sexisme et les violences sur le lieu de travail.</p> <p>Un atelier de sensibilisation sur CAESE a été présenté en "We Manager" en juin 2022, ainsi qu'une communication de sensibilisation dans le « New Horizon ».</p> <p>Une procédure « marche à suivre » a été publiée dans une rubrique pérenne sur l'intranet du SPRB, expliquant quoi faire en cas de violence conjugale et vers qui se tourner en interne (agent·e·s de 1^{ère} ligne).</p>

23. DISTRIBUTION DE LA BOITE À OUTIL ET DU KIT DE COMMUNICATION	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	equal.brussels a procédé à la distribution de la brochure DPO auprès des agent·e·s de 1ère ligne et a organisé une présentation par l'asbl JUMP de la formation « Libérer votre entreprise du sexisme ».

24. SUIVI DU PROJET MENTOR YOU	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Une séance d'information a été organisée en février 2022 auprès des agent·e·s du SPRB pour les sensibiliser au projet de mentora. A l'issue de cette séance, huit personnes se sont portées candidates pour intégrer le projet (trois femmes et cinq hommes).</p> <p>Alors que le SPRB est souvent cité comme référence par les externes, la cellule Diversité a également été invitée au moment SPOT d'Actiris pour témoigner de l'expérience Mentor You.</p> <p>La promotion de l'action sera pérennisée dans le PAD 2023-2024 et une analyse de la procédure encadrant l'action Mentor You sera réalisée en interne au moyen d'un questionnaire d'évaluation.</p>

25. & 26. PROPOSITION DE RÉALISER UN ESPACE DE RENCONTRE VIRTUELLE POUR LES AGENT·E·S DE 55+ ANS	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>L'enquête réalisée fin 2021 par la cellule Bien-être auprès des 55+ de BEE et BPL reprend explicitement une question quant à l'opportunité de créer un espace de rencontre pour les 55+.</p> <p>44% étaient intéressés, 26% étaient intéressés mais de manière plus nuancée (et 30% pas intéressés) : certains agents préféraient le présentiel, d'autres le distanciel, donc il n'y avait pas vraiment de consensus sur ce sujet.</p> <p>Par ailleurs, il y a eu plusieurs propositions en lien avec cette question :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclure les pensionnés dans ce groupe, car un certain nombre d'agents craignent d'être isolés au moment de la pension (« les Anciens du SPRB », mais il faut être attentif à ce qu'ils aient accès aux conversations, car ils ne disposeront plus des outils informatiques SPRB) ; - <ul style="list-style-type: none"> - Créer une plateforme transversale sur le 3^e tiers de carrière. - Créer des communautés par niveau et par rôle linguistique. - Créer des interventions pour les managers en fin de carrière. <p>En collaboration avec la cellule Bien-être, nous finaliserons cette action en 2023.</p>

27. ORGANISATION DE SESSIONS D'INFORMATION DIGITALES À DESTINATION DES AGENT·E·S QUI CONNAISSENT DÉJÀ LA DATE DE LEUR PENSION	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Dès 2021, ces sessions ont été réalisées au bénéfice des agents connaissant la date de leur pension.

28. INCLURE LA CONVIVIALITÉ LINGUISTIQUE DANS LES OUTILS DE COMMUNICATION DE LA DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Toutes les réunions de la cellule Diversité se tiennent dans les deux langues, tous les supports de présentations,... sont rédigés dans les deux langues.</p> <p>Nous avons également pu intégrer des interprètes en langue des signes dans nos réunions de la commission Diversité.</p>

29. COLLABORER AVEC LE BIEN-ÊTRE POUR LA PROMOTION DE LA CONVIVIALITÉ LINGUISTIQUE	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	La cellule Diversité participe aux réunions organisées par le Bien-être.

30. & 31. PARTICIPATION DU MANAGER DIVERSITÉ AUX TRAVAUX RELATIFS À LA RÉVISION DU STATUT, DU RÈGLEMENT DE TRAVAIL ET AUTRES TEXTES RÉGLEMENTAIRES ET SENSIBILISATION Y AFFÉRENTE	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Pour la réalisation de cette action, la cellule Diversité est dépendante de plusieurs acteurs.</p> <p>Pour ce qui concerne le règlement de travail, une annexe relative aux luttes contre les discriminations a été introduite dans notre règlement de travail.</p> <p>La réforme des textes législatifs et réglementaires est pilotée par Talent. La cellule a été appelée à examiner plusieurs textes (télétravail, mobilité, ...) en collaboration avec les RH.</p>

Axe 3. Culture organisationnelle

32. & 33. ASSURER UNE PRÉSENTATION ET VISIBILISATION DU NOUVEAU MANAGER DE LA DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Chaque partenaire transversal interne du SPRB s'est vu présenter le nouveau Manager de la Diversité à son entrée en fonction en mars 2021.

	Une publication a également été faite sur l'intranet et dans le 1035.
--	---

34. CRÉATION D'UNE VÉRITABLE CELLULE DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>En mars 2022, une véritable cellule Diversité, attachée au staff des Secrétaires généraux, a été créée avec l'intégration d'un ETP supplémentaire, destiné à collaborer avec le Manager de la Diversité et la Commission d'Accompagnement à la mise en œuvre et au suivi du Plan d'Action Diversité, ainsi qu'aux divers travaux du SPRB en lien avec la Diversité et la lutte contre la discrimination. L'intégration de cet ETP supplémentaire représente une avancée majeure dans les travaux de la Diversité interne, tant pour assurer la continuité des travaux afin d'apporter une vision fraîche et réaliste, grâce à son expérience sur le terrain des problématiques rencontrées par les publics les plus fragilisés de la Diversité. L'augmentation des effectifs a notamment permis d'assurer une plus grande efficacité et efficience de la cellule Diversité sur les travaux y relatifs, en agrandissant son champ d'action d'un rôle de conseiller au sein de l'institution à un rôle directement actif sur le terrain.</p>

35. OPTIMALISATION DE LA COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT INTERNE DE LA DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>La cellule Diversité a créé une adresse générique diversite@sprb.brussels pour favoriser tous ses échanges relatifs à ses travaux avec les différents partenaires, tant internes qu'externes. Cette adresse est également largement communiquée comme canal de contact principal pour toute personne ayant des questions relatives à la Diversité interne.</p> <p>En juin 2022, suite à un appel à candidatures pour le renouvellement de la Commission Diversité, de nouveaux membres ont été désignés par un arrêté de nomination de la Secrétaire générale. La nouvelle Commission Diversité compte aujourd'hui une vingtaine de membres dont des suppléants, ainsi qu'une nouvelle présidente suite au départ en pension de l'ancienne présidente, de même qu'une vice-présidente. Hormis Bruxelles International, chacune des administrations du SPRB est représentée. Un nouveau règlement d'ordre intérieur (ROI) a également pu voir le jour.</p> <p>Un groupe permanent sur Teams a également été créé afin de simplifier et d'accélérer la communication entre les membres de la Commission, de manière à mieux organiser le partage et le stockage des documents pertinents pour ces travaux.</p> <p>Un sous-groupe a également été créé en accès restreint pour la coordination organisationnelle des travaux de la Diversité entre la cellule Diversité et la présidence de la Commission, ainsi que des sous-groupes thématiques pour des groupes de travail spécifiques entre les membres de la Commission sur une action du PAD 2023-2024 précise.</p> <p>Dans la majorité des cas, la DF de Correspondant Diversité (Code M21) a pu être intégrée dans la description de fonction des membres en tant qu'objectif supplémentaire au sein de leur administration.</p>

	Plusieurs formations ont été proposées aux membres de la Commission Diversité en 2022, notamment Ediv organisée par Unia ou encore une formation spécifique pour les membres de la Commission Diversité, toutes institutions publiques régionales confondues, en collaboration avec le Président du Comité régional de la Diversité.
--	--

36. TABLEAU DE BORD DE LA DIVERSITÉ INTERNE	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Plusieurs réunions de concertation ont eu lieu avec la DRH afin de relever les indicateurs Diversité que nous souhaitons relever. Les indicateurs ont pu être identifiés et ceux-ci seront intégrés dans un nouveau tableau de gestion des données avec un programme spécifique qui devra encore être déterminé. Pour ce faire, plusieurs réunions ont eu lieu avec l'audit interne, BFB et la direction Qualité.</p> <p>Cette action sera donc transformée dans le PAD 2023-2024, nécessitant encore une analyse des différents outils proposés.</p>

37. RÉCOLTE DE CHIFFRES SUR LES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE AU SEIN DU SPRB	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Après avoir fait un benchmarking auprès de nos confrères d'Actiris, la cellule Diversité a pu formuler un courrier pour la BCSS, adapté à son besoin et vérifié par le DPO du SPRB afin d'être en accord avec le RGPD.</p> <p>L'envoi de la demande est en cours de traitement, tout en veillant à ce que le courrier transmis à destination de la BCSS respecte l'anonymisation des données et leur transfert crypté.</p> <p>Cette action sera suivie dans le PAD 2023-2024 après réception de la réponse de la BCSS.</p>

38. CAMPAGNE DE PROMOTION POUR FAIRE CONNAITRE LA NOUVELLE CHARTE DIVERSITÉ DU SPRB	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>La campagne de promotion a été réalisée en collaboration avec la direction Communication du SPRB. Celle-ci a créé plusieurs petites capsules vidéos promotionnelles diffusées progressivement sur l'intranet du SPRB afin de faire connaître la nouvelle charte du SPRB et ses engagements au regard de la Diversité.</p> <p>Cette campagne a également été publiée sur le site internet public du SPRB.</p>

39. IMPLÉMENTATION DE LA NOUVELLE CHARTE DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé

DESCRIPTION	<p>La nouvelle charte Diversité a été implémentée dans les offres d'emplois publiées par le SPRB, sur le site public du SPRB, ainsi que dans la farde d'accueil distribuée aux nouveaux-elles entrant-e-s.</p> <p>Il reste néanmoins encore à mentionner son existence dans les cahiers des charges.</p>
--------------------	--

40. UTILISATION DE LA SIGNATURE GRAPHIQUE DE LA DIVERSITÉ

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Pour chaque publication relative à la Diversité interne, la signature graphique de la Diversité est utilisée, aussi bien dans les publications intranet que dans les articles du 1035.</p> <p><i>« S'indigner ne suffit pas, engageons-nous pour la Diversité ».</i></p>

41. CRÉATION ET ALIMENTATION D'UNE NOUVELLE RUBRIQUE PÉRENNE DIVERSITÉ DANS LA REVUE 1035

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Un accord a été conclu entre la direction Communication et la cellule Diversité afin que soit intégrée une rubrique Diversité permanente dans le magazine trimestriel 1035. Ces articles serviront à mettre en lumière les différents travaux de la Diversité interne du SPRB et à sensibiliser les agent.e.s aux diverses thématiques liées à la politique de Diversité et de non-discrimination de l'organisation.</p>

42. EXPLOITER LES POTENTIALITÉS DU QUIZIRIS

STATUT	Non réalisé
DESCRIPTION	<p>Dans un souci de priorisation des actions, la cellule Diversité a statué et abandonné cette action. Il est proposé de ne plus la remettre à l'ordre du jour dans le prochain Plan d'Action Diversité 2023-2024.</p>

43. RÉALISATION DE CAPSULES VIDÉOS PROMOTIONNELLES DE LA DIVERSITÉ INTERNE

STATUT	Reporté
DESCRIPTION	<p>Une première capsule a pu être réalisée par Bruxelles Economie et Emploi. Néanmoins, il sera nécessaire de remettre cette action dans le prochain Plan d'Action Diversité 2023-2024 afin de produire le reste des capsules vidéos promotionnelles.</p>

44. ACTUALISATION DES RUBRIQUES DIVERSITE PRESENTES SUR L'INTRANET ET SUR LE SITE DU SPRB

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	

	Les différentes rubriques Diversité présentes sur l'intranet et sur le site du SPRB ont été mises à jour avec les nouvelles coordonnées (diversite@sprb.brussels) de la cellule Diversité interne, ainsi que les nouvelles personnes de contact pour les travaux relatifs à la Diversité. Il est néanmoins nécessaire d'affiner certaines rubriques qui n'ont pas pu être modifiées conformément aux directives transmises par la cellule Diversité à la direction Communication.
--	--

45. ORGANISATION DES MIDIS DE LA DIVERSITÉ	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Un groupe de travail relatif à l'organisation des midis de la Diversité a été créé en 2021. Le cadre a pu être fixé pour certains sujets que l'on souhaitait aborder lors des midis et la fréquence de ceux-ci. En raison de la crise post-Covid, d'un retour progressif au bureau et de certaines mesures de sécurité limitant le nombre de personnes pouvant être présentes dans une salle, nous n'avons pas pu mettre au point les midis de la Diversité. Ceux-ci seront mis en œuvre durant l'année 2023-2024.

46. ACTUALISATION DE LA PROCEDURE D'AIDE AUX VICTIMES DE DISCRIMINATION	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	L'adoption partielle en 2022 du nouveau règlement de travail nécessite de mener une réflexion concernant l'éventuelle gestion des plaintes pour discrimination, tout en évitant de multiplier les procédures. Cette action sera reprise dans le Plan d'Action Diversité 2023-2024.

47. EXAMINER L'OPPORTUNITÉ DE CRÉER UNE NOUVELLE COMMUNAUTÉ LGBT	
STATUT	Non réalisé
DESCRIPTION	La cellule Diversité a jugé préférable ne pas poursuivre cette action pour le moment étant donné que cette initiative a suscité peu d'enthousiasme, mais envisage néanmoins de faire un benchmarking auprès de nos confrères d'Actiris, ainsi que dans des sociétés privées qui ont déjà mené à bien ce projet.

48. RÉALISER UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES MEMBRES DU PERSONNEL SUR 3 THÈMES SPÉCIFIQUES	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Cette action est à mener de concert avec les midis de la Diversité (voir action 45).

49. ENQUÊTE FORMATIONS

STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Cette action est reportée au prochain PAD 2023-2024 avec une priorité haute.

50. ORGANISATION D'UN MIDI SUR LE MANAGEMENT INCLUSIF	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	<p>Des contacts ont pu être pris avec différents intervenants externes en vue d'organiser un moment de sensibilisation et d'échange autour du thème du management inclusif.</p> <p>Cette action est reprise dans le PAD 2023-2024 avec une priorité haute.</p>

51. ORGANISATION DE FORMATIONS STRUCTURELLES SUR LE MANAGEMENT INCLUSIF	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	<p>L'action n'a pu être réalisée dans les délais prévus. Plusieurs contacts ont néanmoins été pris avec des organismes spécialisés dans le sujet, notamment Unia, en vue d'organiser différentes formations sur la thématique de l'inclusion à l'intention des managers du SPRB.</p> <p>Cette action est reprise dans le PAD 2023-2024 avec une priorité haute.</p>

Axe 4. Positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients

52. PUBLICATION D'UN ARTICLE DANS LE 1035 SUR L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES DU SPRB À TOU·TE·S LES CITOYEN·NE·S	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Il a été décidé de reporter cette action au prochain Plan d'Action Diversité, car il était nécessaire d'attirer d'abord l'attention du personnel de l'institution avant de s'adresser aux usagers . Cette action a été reproduite dans le plan d'action du projet quartier.

53. PUBLICATION DE RESSOURCES SUR L'INTRANET	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	L'établissement d'une liste de ressources a été initié, notamment différents contacts d'interprétariat – traduction langues des signes, mais cette liste n'a pas pu encore faire l'objet d'une publication sur l'intranet. Cette liste sera donc étoffée et publiée sur l'intranet en 2023.

54. SUIVI DE L'AUDIT D'ACCESSIBILITE DU BATIMENT	
---	--

STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Un tableau de priorisation a pu être déterminé en collaboration avec le gestionnaire du bâtiment avec, pour chaque recommandation, une action envisageable. Une budgétisation a également été faite pour chaque action envisagée.</p> <p>Sur base de cette liste et d'un budget afférent, la cellule Diversité suivra et/ou accompagnera la mise en œuvre de ces actions dans le prochain PAD 2023-2024.</p>

55. OPTIMALISATION DE L'ACCUEIL ET DU SUIVI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Pour cette action, la cellule Diversité a demandé à être consultée lors d'organisation d'événements du SPRB à l'extérieur du bâtiment, afin de veiller à une accessibilité PMR optimale, notamment au regard des formulaires d'inscriptions. La direction Communication consulte dorénavant la cellule Diversité.</p> <p>Une concertation au niveau de la gestion des parkings PMR a également eu lieu avec le SIPPT et la direction Facilities.</p> <p>Des formations spécifiques ont été mises en place avec l'asbl DiversiCom pour les agents d'accueil, afin de garantir une prise en charge efficace et efficiente des visiteurs ou des agents en situation de handicap . Ces formations seront organisées dans le courant du mois de mars 2023.</p> <p>Une sensibilisation et/ou formation des managers et des acteurs de première ligne est également planifiée pour l'année 2023.</p>

56. LABEL ANYSURFER POUR LES SITES WEB DES ADMINISTRATIONS DU SPRB	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Une sensibilisation auprès de toutes les institutions publiques régionales a été faite par equal.brussels.</p> <p>Une mise à jour progressive est en cours au sein de chaque administration du SPRB afin d'uniformiser chacun de ses sites internet selon les normes du label AnySurfer.</p>

57. & 58. & 59. PROMOUVOIR UNE INTERACTION POSITIVE DU SPRB AVEC LE QUARTIER	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	<p>Pour ces trois actions du Plan d'Action Diversité, le manager de la Diversité a été intégré dans le comité d'accompagnement du projet « approche quartier » et le manager de la Diversité adjoint a été intégré à l'équipe projet en tant qu'assistant de coordination, suite à un appel à candidatures pour assistant de projet.</p>

60. COMMUNIQUER SUR LA NOUVELLE CHARTE ET SUR LE NOUVEAU PLAN VIA LES CANAUX DE COMMUNICATION EXTERNE	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	La promotion de la nouvelle charte Diversité et du nouveau plan a été faite sur les réseaux sociaux du SPRB. La charte est également présente sur le site public du SPRB, mais pas sur Brujobs. Cela doit encore y être intégré.

61. SENSIBILISER LES AGENTS À MENTIONNER L'EXISTENCE DE LA CHARTE DIVERSITÉ SUR LES VECTEURS EXTERNES DE COMMUNICATION DU SPRB	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Cette action est en cours de clôture avec la DAJ. Il est nécessaire de mieux s'informer des possibilités juridiques si le SPRB souhaite inclure la charte Diversité dans ses marchés publics et demander une forme d'adhérence auprès de ses soumissionnaires. Cette action fera donc l'objet d'une brève ligne dans le PAD 2023-2024.

62. INTÉGRER LA CARACTÉRISTIQUE DIVERSITÉ À LA POLITIQUE D'EMPLOYER BRANDING DU SPRB	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Plusieurs vidéos ont été publiées par Bruxelles Mobilité sur les femmes ingénieurs et une vidéo de promotion a été faite par le Secrétaire général adjoint à l'occasion du Jobat.

63. ASSURER LA REPRÉSENTATION DU MANAGER DIVERSITÉ AUX JOBFAIRS	
STATUT	Reporté
DESCRIPTION	Cette action a dû être reportée en raison des mesures restrictives et de sécurité liées à l'épidémie du Covid-19. Les événements jobfairs n'ont pu se dérouler en présentiel. Cette action sera à nouveau reproduite dans les futurs plans d'action Diversité.

64. DISTRIBUTION DE MATÉRIEL DE COMMUNICATION EN LIEN AVEC LA DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	À l'occasion de différentes campagnes en collaboration avec equal.brussels, telles que les rubans blancs, share the color, ..., une distribution a été effectuée dans le hall d'entrée du SPRB et auprès des agent·e·s situé·e·s dans les sites satellites (Lusambo, Delta, Brucefo,...). En 2022, la cellule Diversité a également mené dans le restaurant du SPRB une action de sensibilisation et de promotion sur la lutte contre les violences faites aux femmes, en proposant un menu aux couleurs de la campagne orange the World, accompagnée de visuels de sensibilisation à la thématique.

65. ORGANISATION DE LA PRIDE 2023	
STATUT	Réalisé

DESCRIPTION	À l'initiative de la cellule Diversité, un comité d'organisation bénévole s'est constitué au sein du SPRB afin d'organiser la participation du SPRB à la parade de la <i>Belgian Pride</i> 2023.
--------------------	--

66. PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS DU COMITÉ DE COORDINATION RÉGIONAL DE LA DIVERSITÉ	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Cette action est le fondement même de l'ordonnance de la Diversité encadrant le rôle du manager de la Diversité. La cellule Diversité y participe donc.

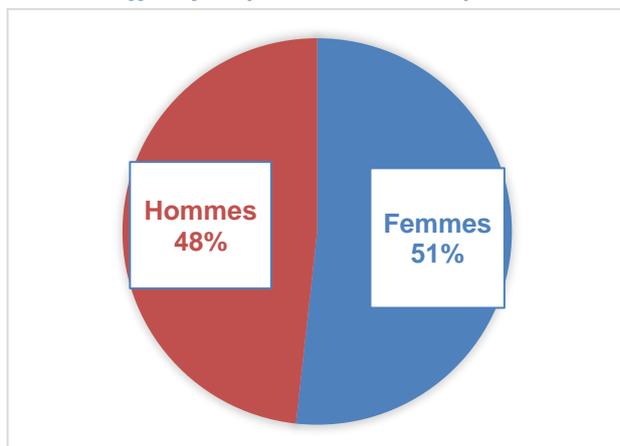
67. PARTICIPATION À LA CRÉATION D'UN RÉSEAU RÉGIONAL LGBT	
STATUT	Non réalisé
DESCRIPTION	Cette action est pilotée par talent.brussels à travers la présidence du Comité régional de la Diversité.

68. S'IMPLIQUER PUBLIQUEMENT DANS LES CAMPAGNES « ALL GENDERS WELCOME »	
STATUT	Réalisé
DESCRIPTION	Bannière mise à jour dans les signatures de mail.

III. DIAGNOSTIC QUANTITATIF

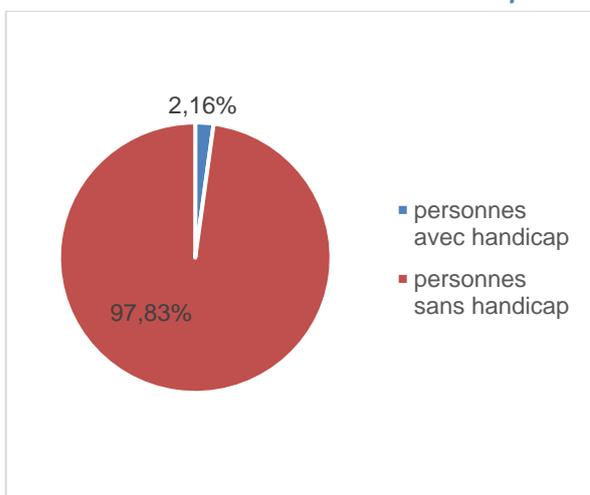
Chiffres globaux

1. Effectif du personnel ventilé par sexe - 2022



Le SPRB compte une majorité d'agents féminins. Au 31 décembre 2022, l'effectif total du SPRB était composé de 51,74 % de femmes et de 48,26 % d'hommes. Nous pouvons constater une très légère diminution du pourcentage de femmes depuis 2020 (52,37%), qui demeure néanmoins majoritaire.

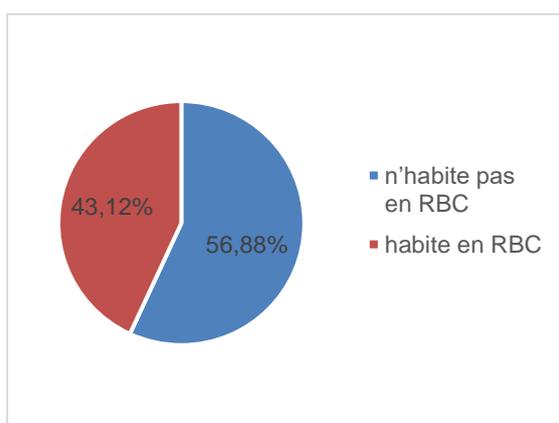
2. Personnel en situation de handicap - 2022



Au 31 décembre 2022, le SPRB comptait 2,16 % d'agents présentant un handicap, à savoir 32 personnes sur un total de 1519 agent-e-s. Sur ces 32 personnes, 3 étaient engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle (CAP).

Il convient de mentionner la difficulté, durant la crise sanitaire et le retour à la normale progressif post-Covid, d'offrir l'appui et l'accompagnement nécessaires lors du recrutement de personnes présentant un handicap, en raison des longues périodes de télétravail obligatoire. Il n'est donc pas étonnant qu'entre 2021 et 2022, seulement quatre nouveaux contrats d'adaptation professionnelle ont pu être conclus.

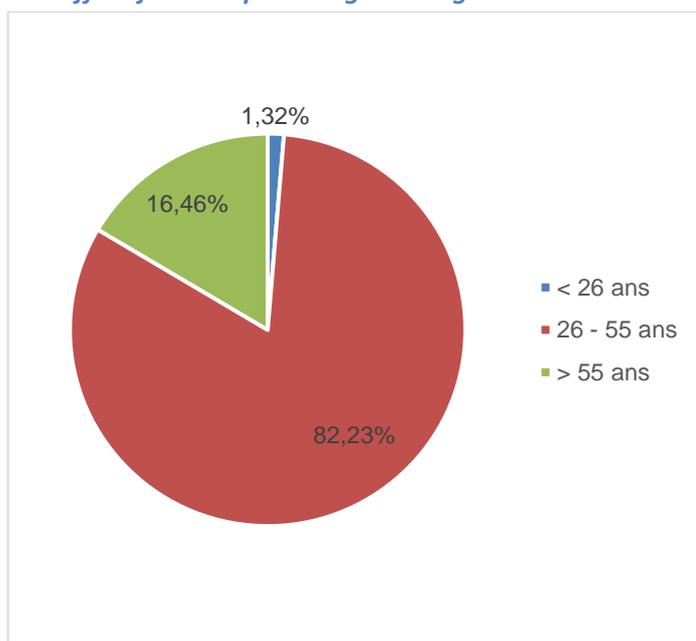
3. Effectif ventilé par domicile – 2022



Les travailleurs n'habitant pas la Région de Bruxelles-Capitale demeurent majoritaires au SPRB. Le pourcentage de travailleurs qui

habitent en Région de Bruxelles-Capitale est resté assez similaire de 2017 à 2019. On note une légère augmentation en 2022 : 43,12 % actuellement (contre 42,33% fin 2020).

4. Effectif ventilé par catégorie d'âge – 2022



Le pourcentage de jeunes a diminué de 0,5 % entre fin 2017 et fin 2019 et est resté assez similaire entre fin 2019 et fin 2020. Au 31 décembre 2022, le SPRB comptait 1,32 % de travailleurs de moins de 26 ans. Les travailleurs de plus de 55 ans représentaient 16,46 % de l'effectif du personnel à la fin 2022. En 2020, le SPRB comptait 2,55 % de moins de 26 ans. Par rapport au pourcentage de 2022, nous constatons une baisse de 1,23 %.

5. Ventilation des membres du personnel par niveau au 31-12-2022

Sexe	A	B	C	D	Total	%
Femmes	333	187	187	79	786	51,74%
Hommes	358	173	131	71	733	48,26%
Total	691	360	318	150	1519	100,00%

Domicile	A	B	C	D	Total	%
BXL	338	133	113	71	655	43,12%
Hors BXL	353	227	205	79	864	56,88%

Total	691	360	318	150	1519	100,00%
--------------	------------	------------	------------	------------	-------------	----------------

<i>Nationalité</i>	A	B	C	D	Total	%
BE	682	343	311	141	1477	97,24%
UE27 Hors BE	7	10	5	6	28	1,84%
Hors UE27	2	7	2	3	14	0,92%
Total	691	360	318	150	1519	100,00%

<i>Rôle linguistique</i>	A	B	C	D	Total	%
Fr	530	302	235	122	1189	78,28%
NI	161	58	83	28	330	21,72%
Total	691	360	318	150	1519	100,00%

<i>Handicap</i>	A	B	C	D	Total	%
Handicap reconnu	0	12	10	7	29	1,91%
Sans handicap reconnu	691	348	308	143	1490	98,09%
Total	691	360	318	150	1519	100,00%
<i>Age</i>	A	B	C	D	Total	%
< 25	2	2	5	4	13	0,86%
>= 25 et < 30	43	22	24	21	110	7,24%
>= 30 et < 35	116	58	38	20	232	15,27%
>= 35 et < 40	133	61	57	12	263	17,31%
>= 40 et < 45	108	70	53	9	240	15,80%
>= 45 et < 50	94	49	36	11	190	12,51%
>= 50 et < 55	65	56	35	23	179	11,78%
>= 55 et < 60	87	26	45	34	192	12,64%
>=60	43	16	25	16	100	6,58%
Total	691	360	318	150	1519	100,00%

Situation des personnes présentant un handicap au sein du SPRB

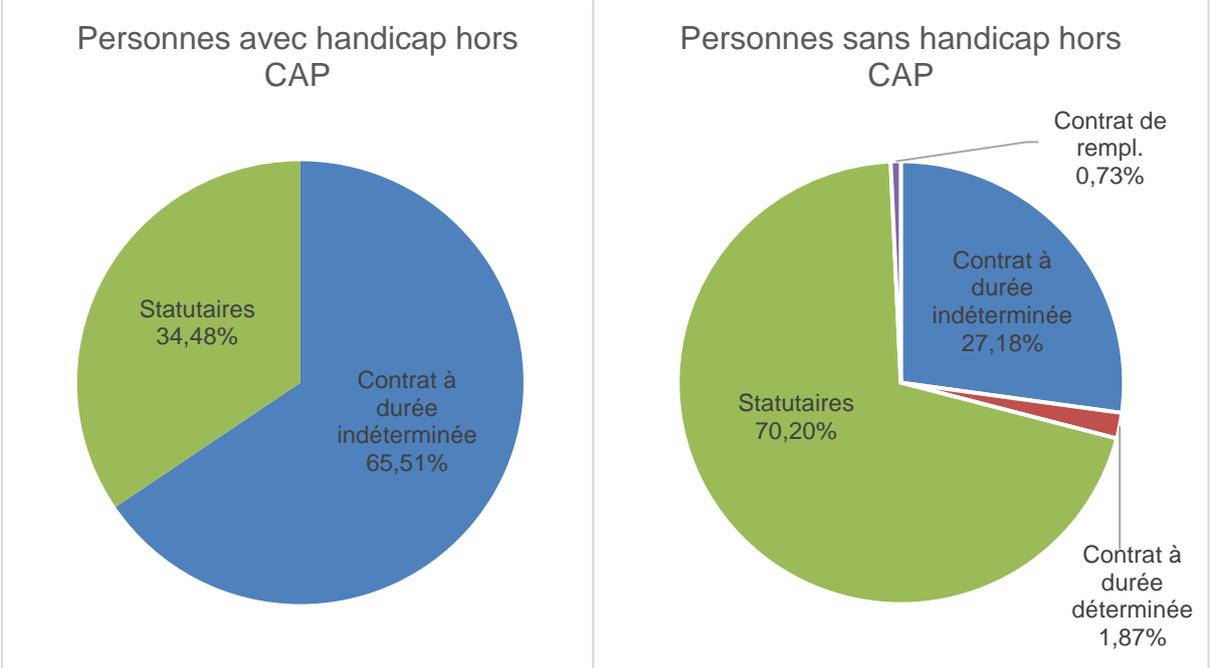
1. Ventilation par contrat de travail - 2022

Fin 2022, les travailleurs du SPRB en situation de handicap reconnu ont été engagés pour la plupart via des contrats statutaires. Nous pouvons constater une augmentation de ce nombre en comparaison avec 2020 (34,48% en 2022 contre 33,33% de statutaires). Chez les personnes sans handicap, le pourcentage de statutaires est beaucoup plus élevé (70,20%).

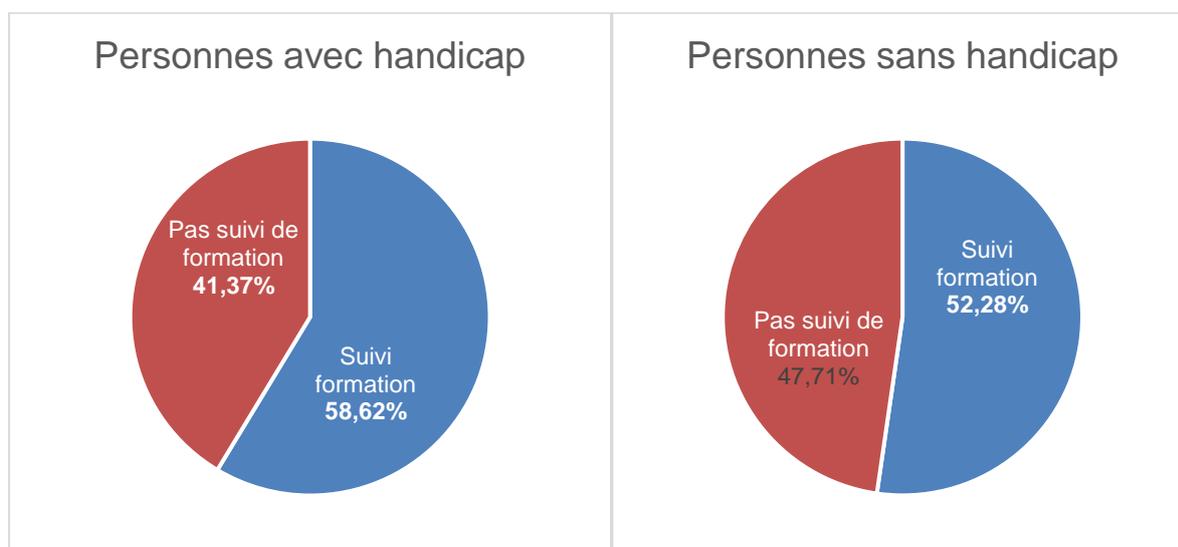
Fin 2017, la part de statutaires chez les personnes présentant un handicap était de 30%. Entre fin 2018 et fin 2022, le pourcentage de contrats statutaires pour les personnes avec un handicap a augmenté pour passer de 25,71% à 34,48%.

Nous pouvons aussi constater une augmentation de la statutarisation et du recours à l'engagement sous contrat de travail à durée indéterminée chez les personnes avec handicap, par rapport à 2020 (63,64% CDI vs 33,33 % statutaires). Cela s'explique car, depuis 2020, le SPRB n'a pas engagé de CDD, privilégiant des contrats plus pérennes.

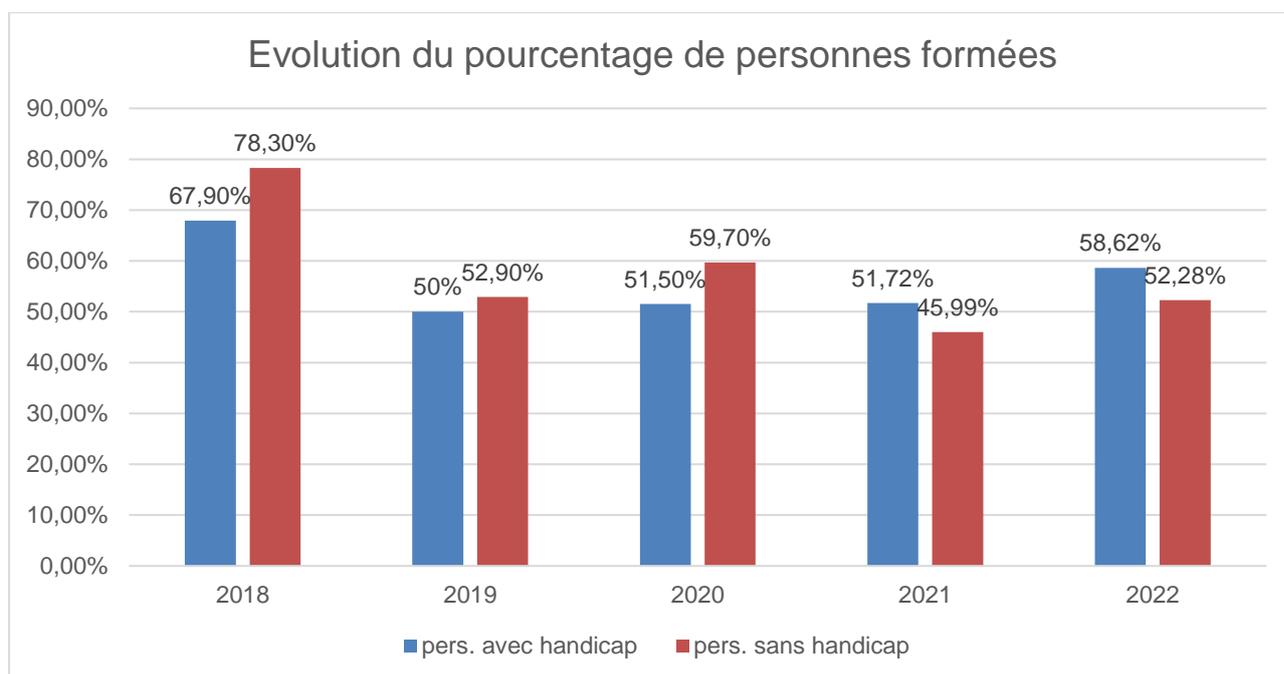
Pour les personnes sans handicap, nous pouvons constater une diminution des CDI au profit de la statutarisation (32% CDI pour 65% statutaires en 2020).



2. Formation - 2022



Fin 2022, les membres du personnel présentant un handicap ont suivi plus de formations : parmi les membres du personnel en situation de handicap, 58,62% ont suivi une formation fin 2022, contre 52,28% de l'ensemble des membres du personnel sans handicap. La situation était de 51,50% contre 59,70% fin 2020.



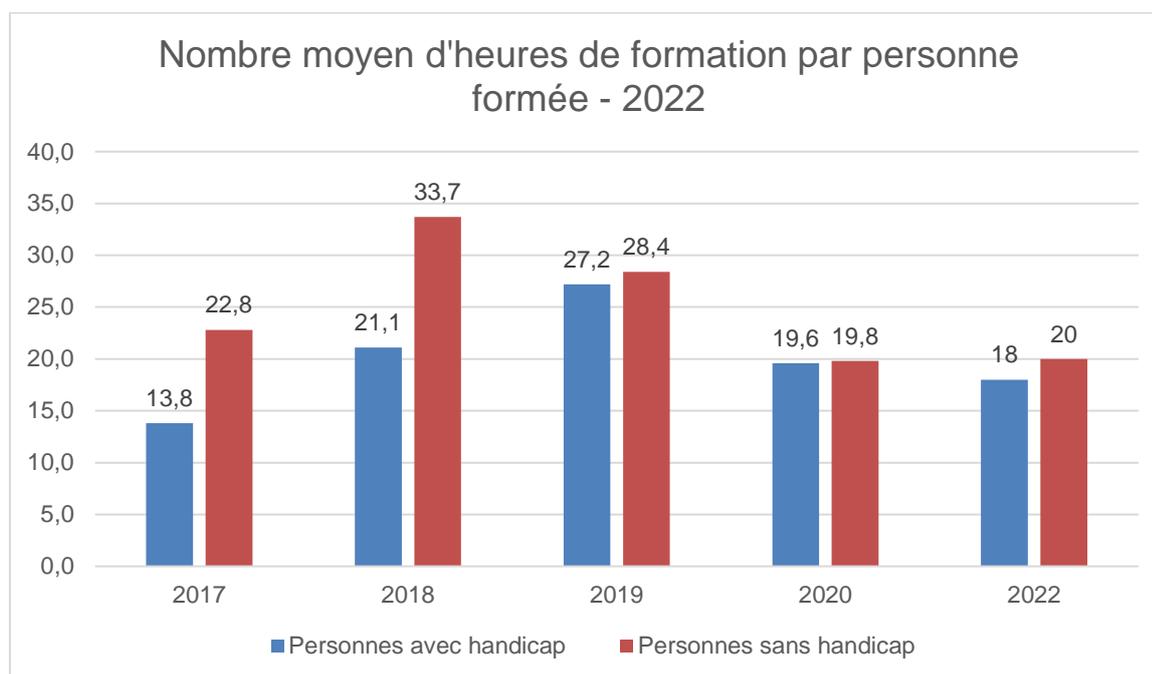
On peut donc constater un changement par rapport à la tendance des quatre dernières années, même si la différence en 2019 était relativement petite. Nous avons tout de même près de la moitié de l'effectif global qui suit des formations (53,52 % pour 2022).

Le nombre d'heures de formation suivies est également une donnée intéressante.

En 2022, il y avait deux heures de différence dans le nombre moyen d'heures de formation suivies pour seulement 20 minutes de différence en 2020 :

- 301 heures de formation pour les 17 membres du personnel présentant un handicap formés
→ 18 heures par agent formé.
- 15.435 heures de formation pour les 779 membres du personnel sans handicap formés
→ 20 heures par agent formé.

Le graphique ci-dessous montre qu'il s'agit d'une évolution récente depuis 2019 : les différences étaient beaucoup plus grandes en 2017 et 2018 :



Le basculement a eu lieu en 2019 : une différence minime entre le nombre d'heures de formation pour les personnes avec et sans handicap : 27,2 heures contre 28,4 heures, et une différence encore réduite en 2020 (19,6 heures contre 19,8 heures).

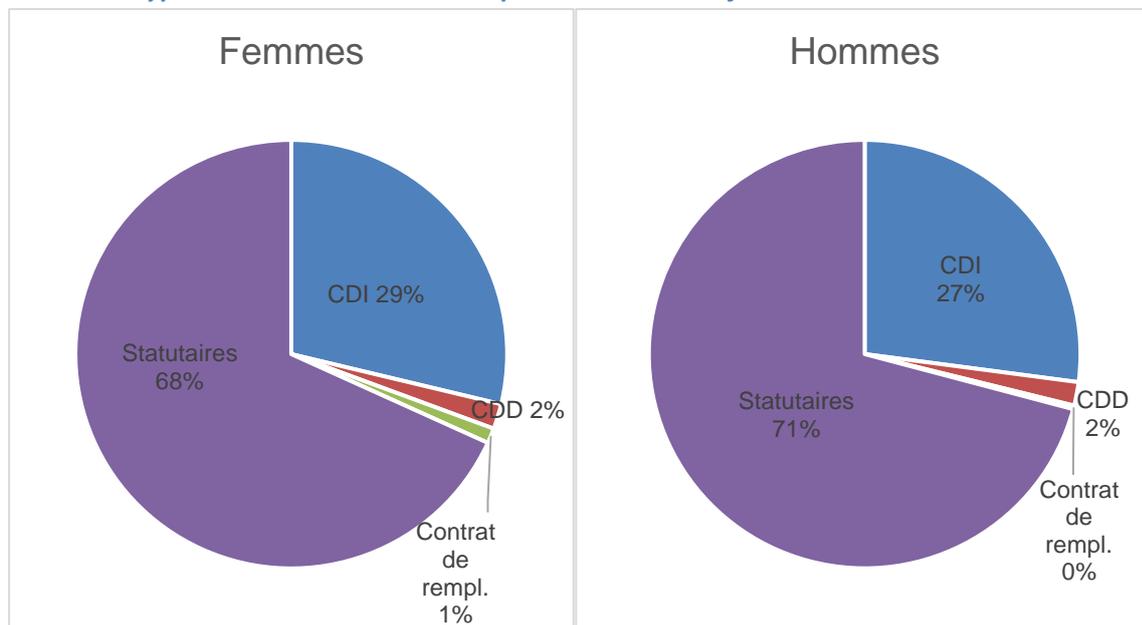
La différence du nombre d'heures de formation en 2022 reste néanmoins positif, mais méritera cependant un point d'attention.

Par ailleurs, nous pouvons aussi voir que bien que plus d'agent-e-s en situation de handicap suivent des formations (58,62% contre 52,28%), ceux-ci y consacrent moins d'heures.

Il pourrait être intéressant de faire, dans le futur, une différenciation entre les formations ayant trait au savoir-être et celles ayant trait au savoir-faire, afin de pouvoir faire une analyse des mêmes données reprises plus haut.

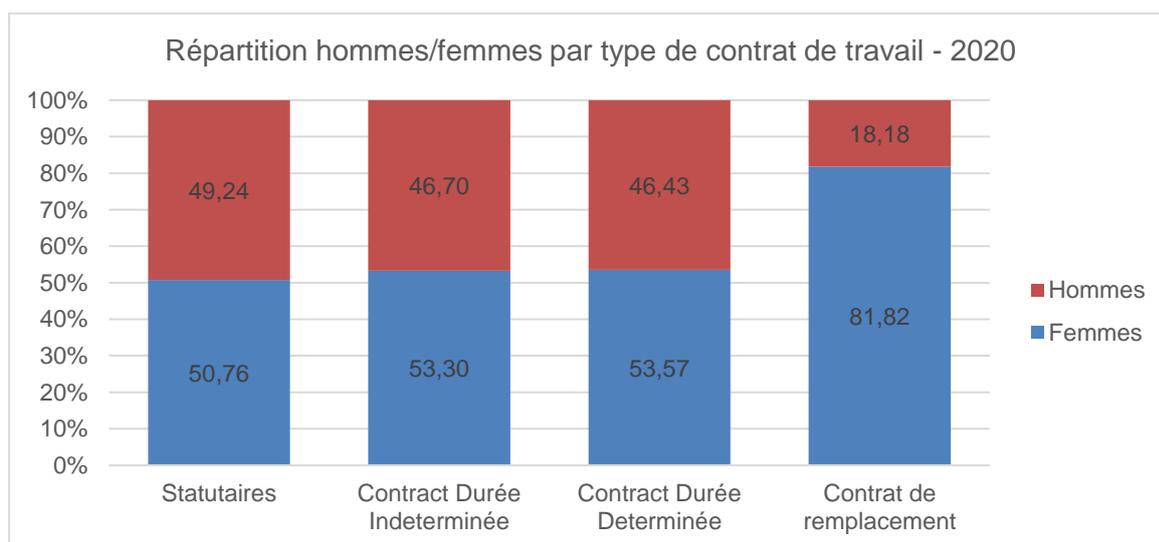
Situation des membres du personnel f/m au sein du SPRB

1. Type de contrat de travail - Répartition hommes-femmes - 2022



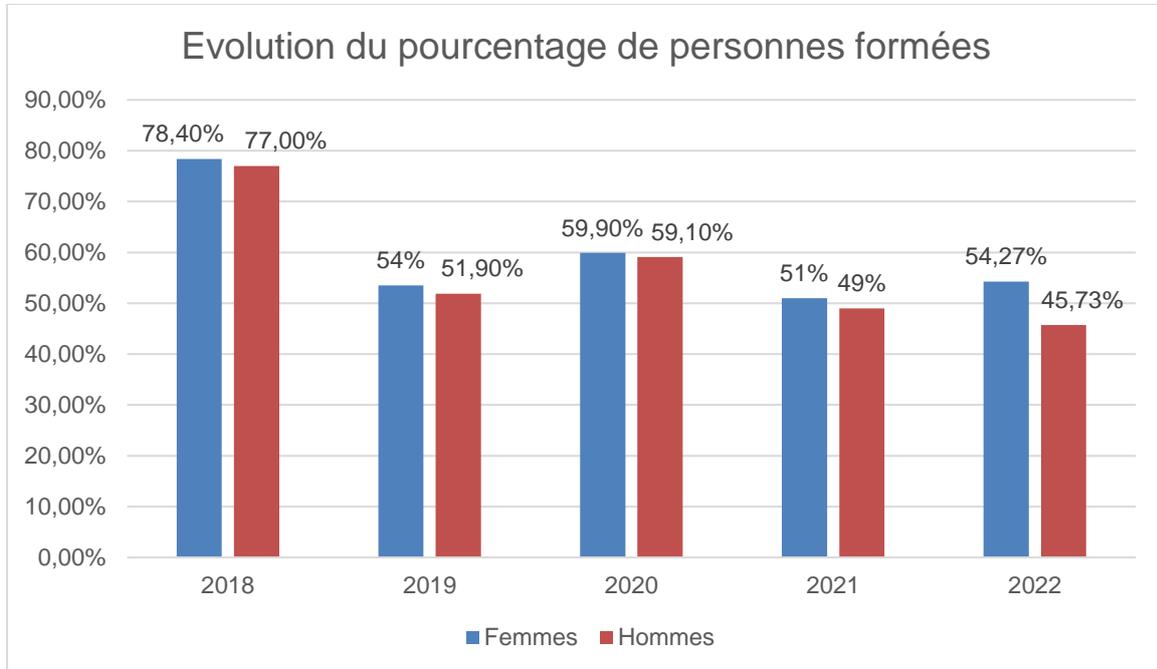
Chez les hommes, le pourcentage de fonctionnaires statutaires est un peu plus élevé que chez les femmes (71% contre 68%) et le pourcentage de contractuels à durée indéterminée est un peu moins élevé. Les chiffres pour les autres catégories sont très similaires.

En observant la répartition hommes/femmes dans chaque catégorie, il apparaît que les femmes sont majoritaires partout, mais surtout dans les catégories des contrats à durée déterminée et des contrats de remplacement.

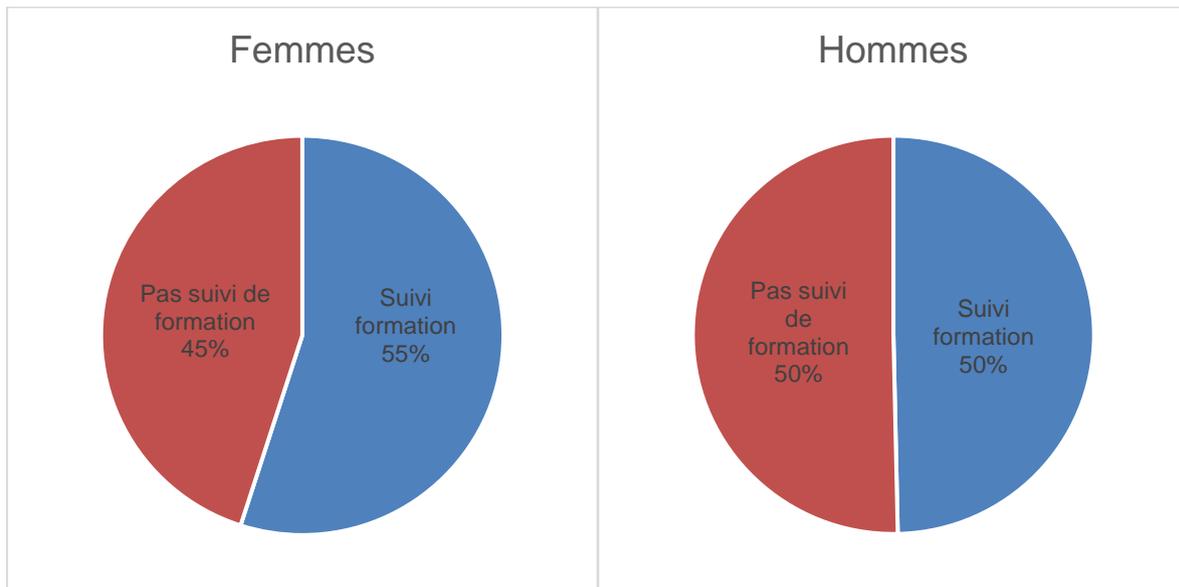


2. Formation 2022

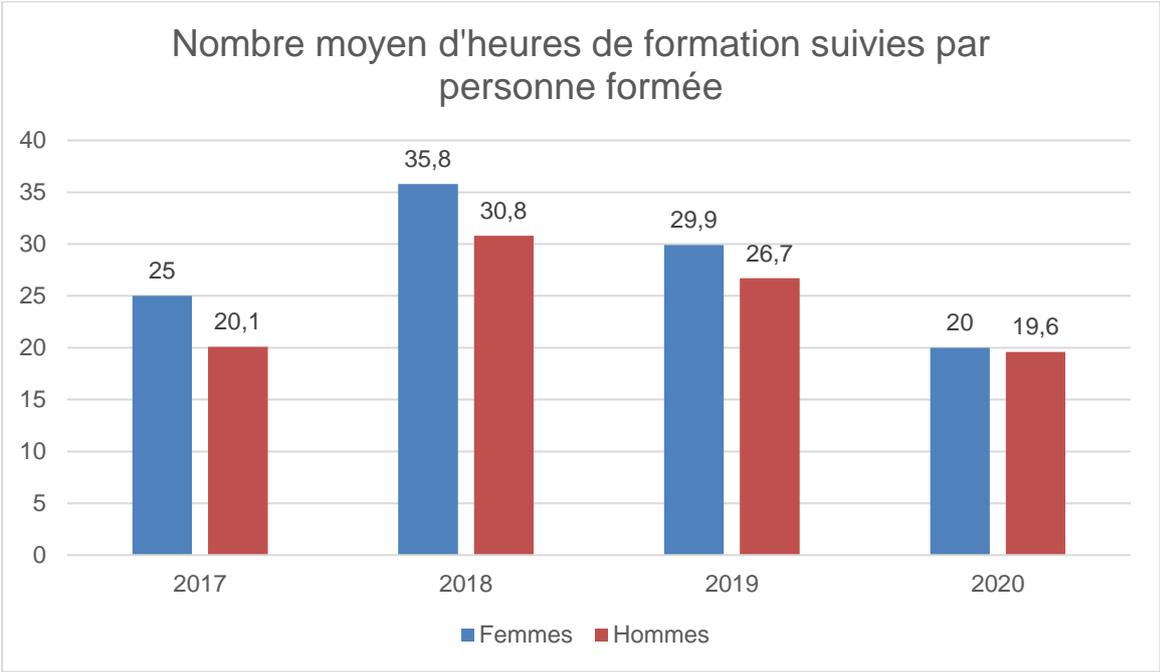
Il est ressorti du dernier diagnostic quantitatif (situation fin 2017) que les hommes suivaient davantage de formations que les femmes (54% des hommes contre 49% des femmes). Depuis 2018, les différences sont beaucoup moins grandes, nous constatons même qu'en 2022 c'est près de 10% de femmes de plus que les hommes qui ont suivi des formations, alors qu'en 2021 la différence n'était que de 2% :



Fin 2020, la différence entre les hommes et les femmes en termes de formation s'était quasiment résorbée pour remonter fin 2022:

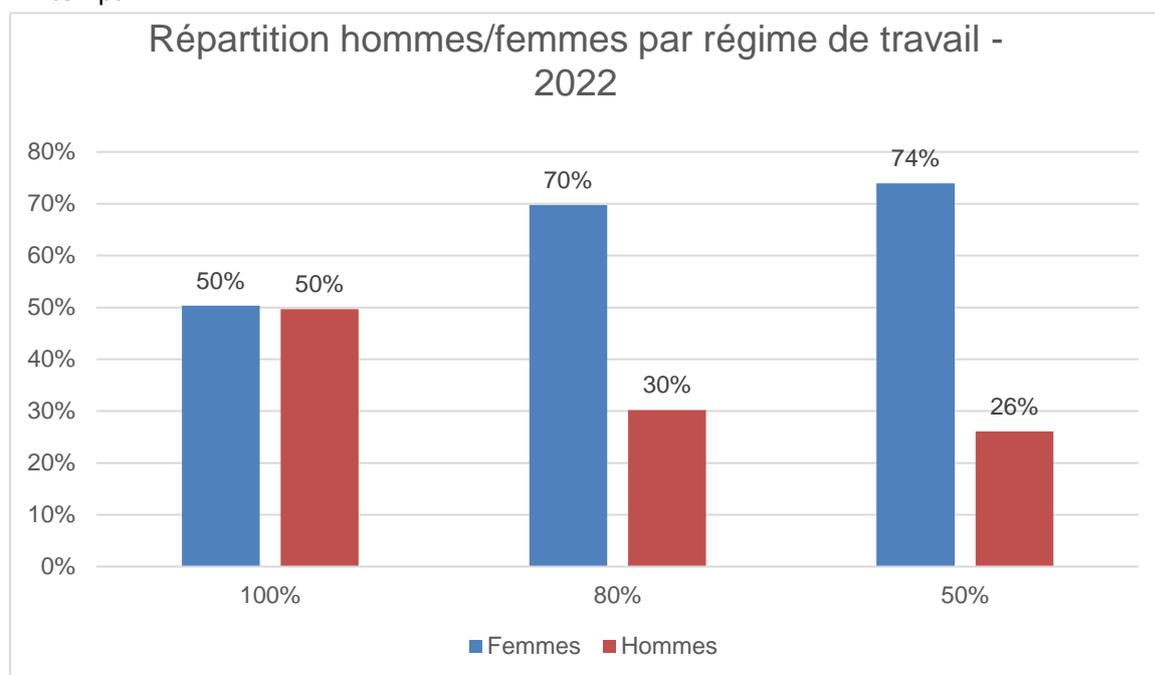


A noter que les femmes qui suivent une formation ont en moyenne plus d'heures de formation que les hommes, sauf en 2020, où chaque personne formée suit en moyenne environ 20 heures de formation.



3. Travail à temps partiel - Répartition hommes-femmes

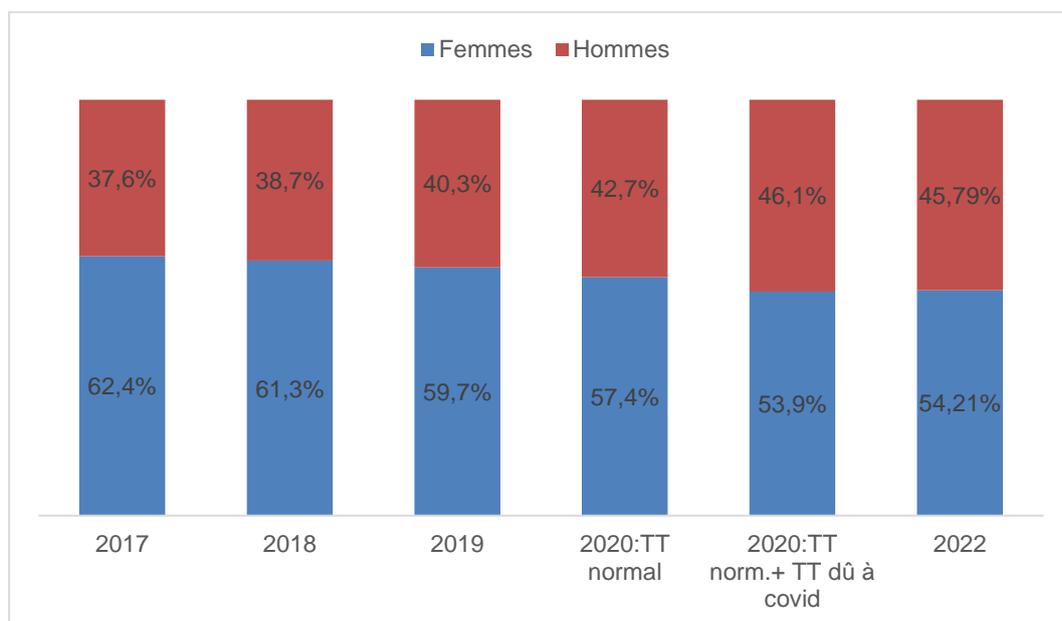
Fin 2017, 78% de l'ensemble du personnel du SPRB travaillant à temps partiel était des femmes, ce qui reflète la tendance générale de la société selon laquelle le travail à temps partiel reste majoritairement féminin. En 2022, la situation n'était pas différente (bien que le taux ait légèrement baissé) : au 31 décembre 2022, les femmes représentaient 70 % des membres du personnel travaillant à temps partiel. Plus précisément, à cette période, 86 agents travaillaient selon un régime à 4/5 et 23 agents à mi-temps.



70% des membres du personnel qui travaillent en 4/5 sont des femmes, tout comme 73,91% des membres du personnel qui travaillent à mi-temps. Les chiffres de 2021 sont similaires, alors qu'en 2020, la proportion de femmes travaillant à temps partiel était encore plus grande (75% de femmes en 2020 contre 25 % d'hommes en 2020).

Nous pouvons supposer qu'avec l'évolution de la mentalité de la société, il y a plus d'hommes qui réduisent leur horaire de travail pour s'occuper du ménage (ex. : s'occuper des enfants). Mais pour confirmer cette théorie, il serait intéressant de voir dans le futur si dans cette augmentation de 5% d'hommes travaillant à temps partiel, certains ont eu des enfants depuis 2020 ou sont simplement entrés dans l'âge de bénéficier d'un 4/5.

4. Télétravail (TT) - Répartition hommes-femmes - 2020



En 2017, 2018 et 2019, le télétravail était une option clairement plus prisée par les femmes que par les hommes. La part de télétravailleurs masculins a lentement progressé au cours de ces trois années. En 2020, la répartition est beaucoup plus égale. Comme nous pouvons le voir dans la comparaison entre le "télétravail normal" (occasionnel ou structurel, maximum 3 jours/semaine) et le total du télétravail normal et du télétravail exceptionnel en raison du Covid-19, la tendance à la hausse se poursuit (augmentation de la part des télétravailleurs masculins), et cette situation s'est renforcée par les mesures liées au confinement à partir de mars 2020 et le télétravail généralisé obligatoire sur de plus longues périodes pour le restant de l'année.

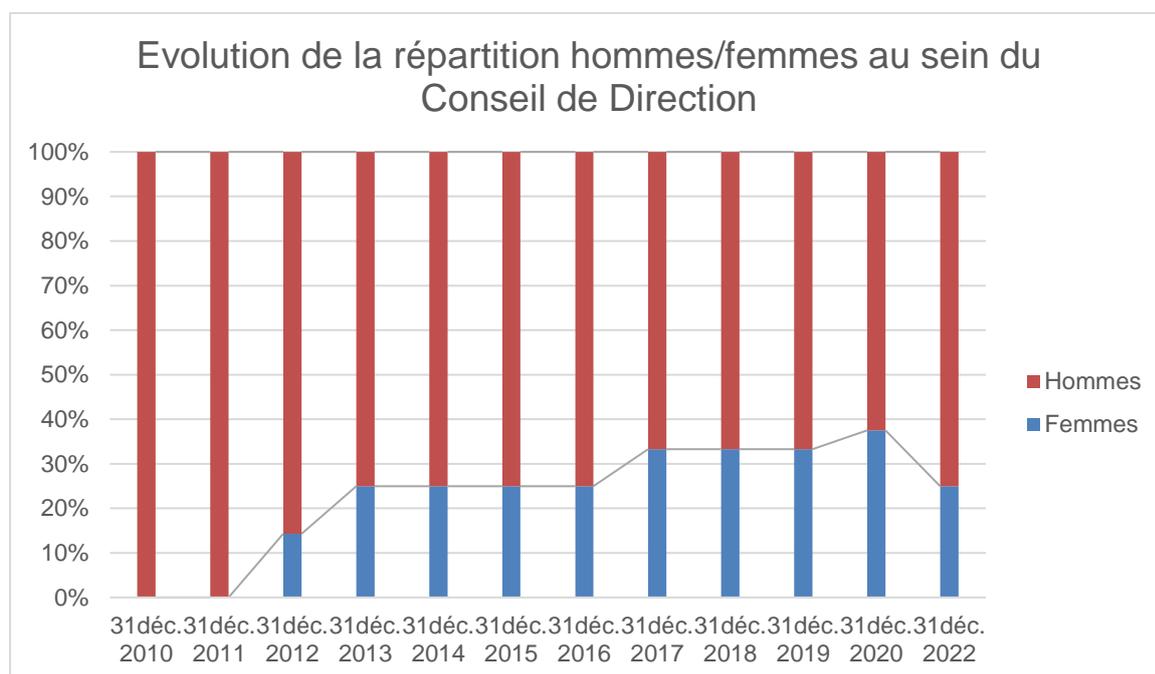
Nous constatons qu'en 2022, après la suspension du télétravail obligatoire dû au Covid-19, nous gardons une certaine égalité de télétravail entre hommes et femmes, même si le pourcentage de femmes a eu tendance à remonter de 1 pourcent en deux ans.

5. Conseil de Direction - Répartition hommes-femmes

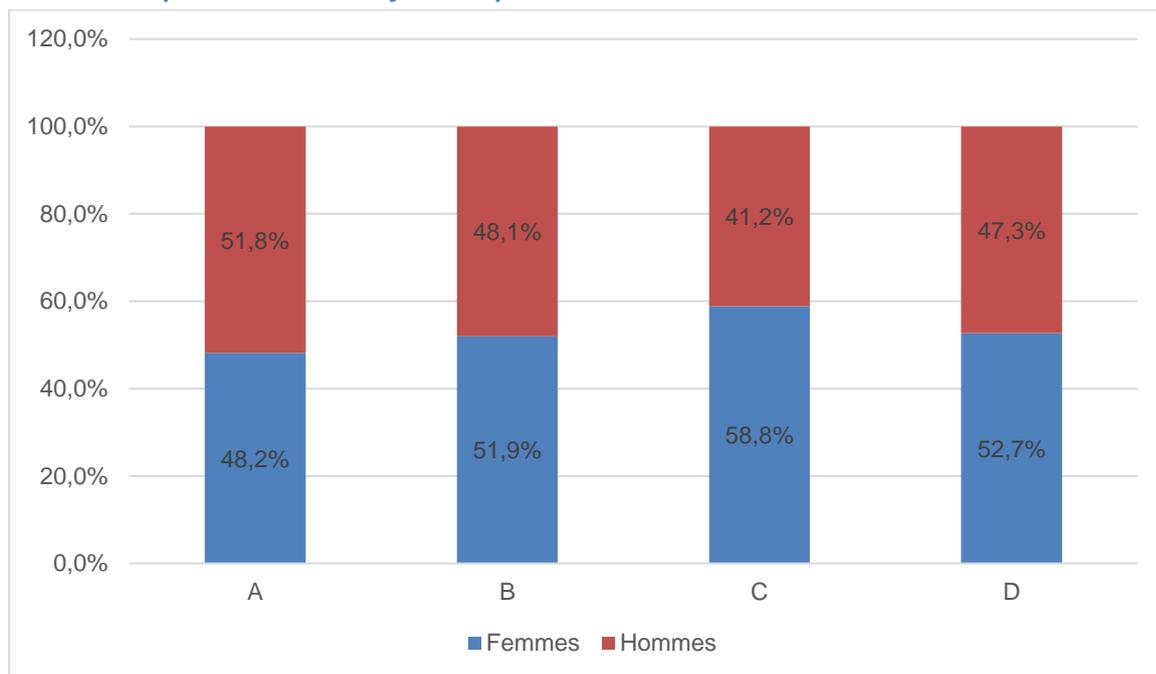
En ce qui concerne la représentation des femmes au sommet du SPRB, il y a eu une importante évolution en 10 ans : d'un Conseil de Direction à 100% masculin en 2010, nous sommes passés à un Conseil de Direction composé de 38% de femmes au 31 décembre 2020.

Depuis 2017 et pour la première fois de l'histoire du SPRB, la barre des 30% de femmes dans le Conseil de Direction a été franchie. Ajoutons à cela que depuis le 15 janvier 2021, une femme est à la tête du SPRB en tant que Secrétaire générale, ce qui est également une première.

Notons que la diminution du pourcentage de femmes présentes au sein du Conseil de Direction en 2022 est dûe à une fin de mandat.

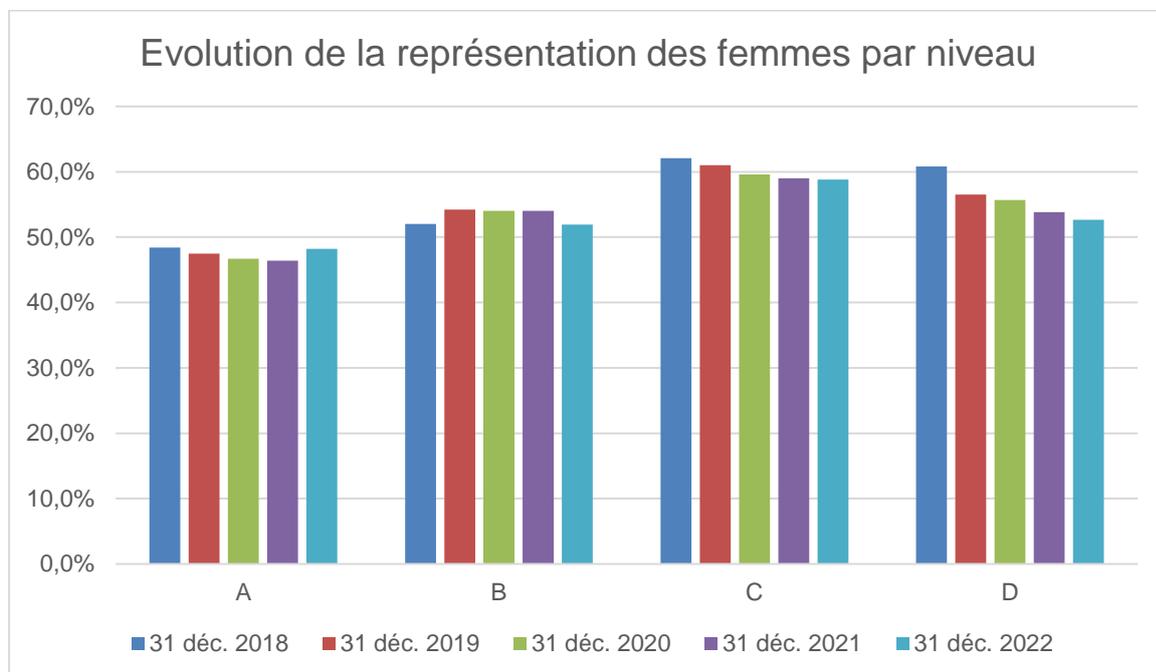


6. Répartition hommes-femmes par niveau - 2022

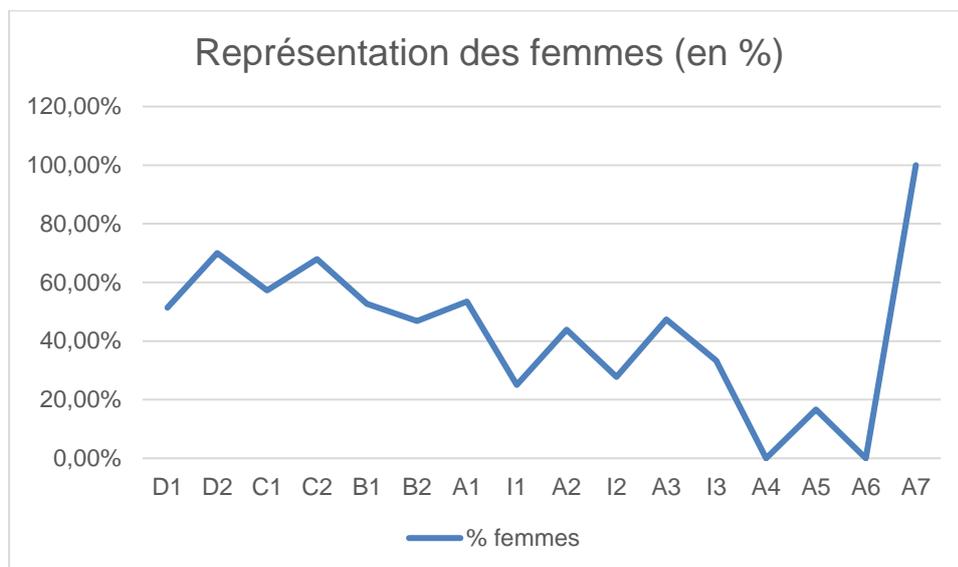


En analysant la situation à la fin 2022, nous constatons que le pourcentage de femmes augmente à mesure que le niveau diminue, à l'exception du niveau D (légère baisse par rapport au niveau C).

Au cours des deux dernières années, la proportion de femmes dans les catégories B, C et D a tendance à diminuer au profit d'une augmentation dans la catégorie A.



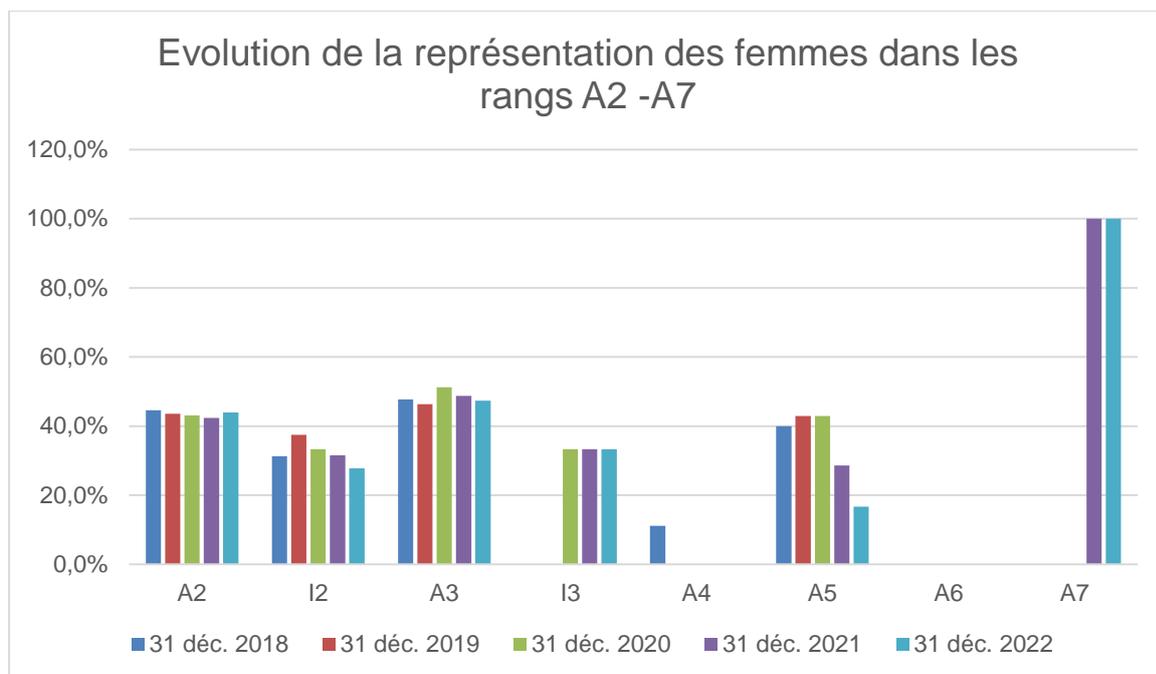
7. Répartition hommes-femmes par rang – 2022



Tout comme en 2017, on constate que les femmes sont moins bien représentées à mesure que le rang augmente. Bien que les femmes constituent la majorité du personnel du SPRB, elles sont surtout représentées dans les rangs inférieurs (D1, D2, C1, C2, B1). À l'exception de la catégorie A1 (53,52% sont attachées).

Rang	Grade
A7	Secrétaire générale
A6	Secrétaire générale adjointe
A5	Directrice générale
A4	Directrice-Chef de service
I3	Ingénieure directrice
A3	Directrice
I2	Première ingénieure
A2	Première attachée
I1	Ingénieure
A1	Attachée
B2	Assistante principale
B1	Assistante
C2	Adjointe principale
C1	Adjointe
D2	Commise principale
D1	Commise

31/12/22	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	I1	A2	I2	A3	I3	A4	A5	A6	A7
Femmes	72	7	157	30	165	22	243	10	54	5	18	1	0	1	0	1
Hommes	68	3	117	14	148	25	211	30	69	13	20	2	7	5	1	0
Total	140	10	274	44	313	47	454	40	123	18	38	3	7	6	1	0
% femmes	51,43%	70%	57,30%	68,18%	52,72%	46,81%	53,52%	25%	43,90%	27,78%	47,37%	33,3%	0%	16,67%	0%	100%



Entre 2018 et 2021, la proportion de femmes de rang A2 avait progressivement diminué pour remonter en 2022, rattrapant presque son pic de 2018.

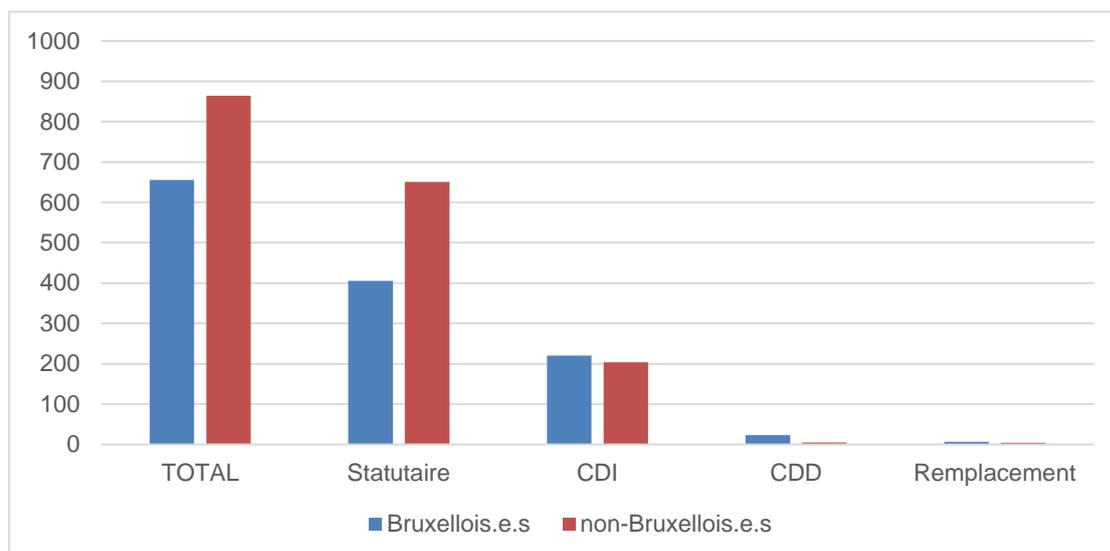
La position des DG (A5) avait légèrement augmenté pour chuter en 2022, ce qui s'explique par le fait qu'une A5 a été désignée A7 et une autre est arrivée en fin de mandat. Aux postes les plus élevés (SG et SGA), les femmes n'étaient pas du tout représentées entre 2018 et 2020 (ni avant). Cela a changé le 15 janvier 2021, lorsque la toute première Secrétaire générale est entrée en fonction.

Nous pouvons par ailleurs admirer la représentativité des femmes aux postes d'I3, qui restée à 33,33% depuis 2020 jusqu'à aujourd'hui (0% avant 2020).

Enfin, il est intéressant de constater que plus aucune A4 n'a été désignée depuis 2018. Une sensibilisation pour une meilleure parité à ce grade pourrait être pertinente.

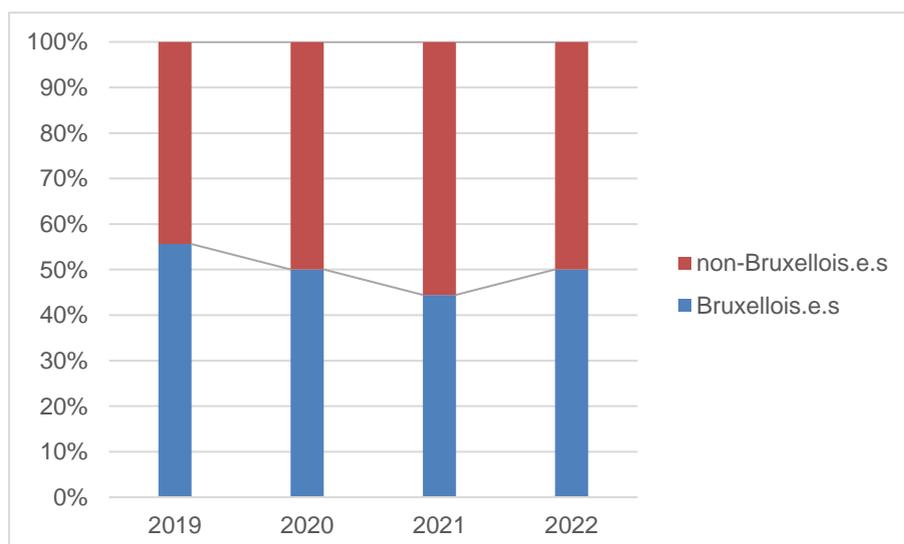
Situation des membres du personnel selon le domicile

Type de contrat de travail - selon le domicile – 2022



Tout comme en 2020, nous constatons que la majorité du personnel du SPRB (56,88 %) habite en dehors de Bruxelles et que les Bruxellois.e.s sont proportionnellement moins présent.e.s dans la catégorie des agents statutaires. Parmi les agents contractuels, les Bruxellois.e.s sont par contre légèrement majoritaires. Cette situation n'a pas changé au cours des dernières années.

Composition du Conseil de Direction - selon le domicile – 2022



Au sein du Conseil de Direction, les Bruxellois.e.s sont représenté.e.s de manière égale, bien que leur part était de 71,4% en 2017 pour progressivement acquérir cette égalité en 2022.

IV. DIAGNOSTIC QUALITATIF

Objectif spécifique n°1 : Accession des femmes au cadre moyen et supérieur	
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> - La fonction de Secrétaire général du SPRB est occupée par une femme depuis début 2021. - Le Conseil de Direction comportait 2 femmes sur 6 membres fin 2022, ce qui correspond au tiers préconisé pour les conseils de gestion. - Les femmes occupent 18 postes sur 38 dans les grades A3 fin 2022. - Les agentes du SPRB ont été invitées à participer à l'édition 2022 de la formation BOOST. - En 2022, le nombre de femmes occupant un emploi statutaire est légèrement supérieur par rapport au nombre total d'emplois statutaires au SPRB.
Points d'attention	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes sont majoritaires au SPRB, mais minoritaires dans les niveaux supérieurs de management (A4 à A5). - Aucune femme n'occupe une fonction d'A4. - En 2021, le nombre de femmes recrutées était minoritaire dans le nombre total de nouveaux entrants. - En 2022, les femmes représentaient 3/4 du nombre de personnes en prestations réduites.
Objectif spécifique n°2 : Représentativité au sein des services publics	
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> - Le SPRB a participé à plusieurs plateformes régionales, étant souvent cité comme un exemple pour sa politique de Diversité et la mise en œuvre de celle-ci.
	<ul style="list-style-type: none"> - Le SPRB n'est pas assez connu comme employeur public accessible.

Points d'attention	<ul style="list-style-type: none"> - L'existence de la charte de Diversité du SPRB n'est pas suffisamment connue, en ce compris auprès des managers. - La présence du SPRB sur les plateformes dédiées aux publics issus de la Diversité devrait être renforcée.
Objectif spécifique n°3 : Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes	
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de contrats de premier emploi (CPE) est en augmentation dans l'effectif en 2020. - Le nombre de CPE qui ont suivi au moins une formation en 2020 est en augmentation.
Points d'attention	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de CPE engagés est en diminution en 2020, vraisemblablement en raison de la crise sanitaire et de la difficulté de leur assurer un accompagnement en présentiel.
Objectif spécifique n°4 : Politique sur les personnes ayant un handicap	
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> - Une collaboration a été amorcée entre le SPRB et l'asbl Diversicom pour la sélection, le recrutement et l'accompagnement de personnes en situation de handicap sous contrat d'adaptation professionnelle, ainsi que pour l'organisation de stages découvertes dans le cadre des Duodays. - Le SPRB a été attentif au niveau de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite dans l'Iris Tower. - Le site corporate du SPRB et de plusieurs de ses administrations bénéficient du label AnySurfer. - Le taux de participation aux formations des personnes en situation de handicap est supérieur à celui des autres membres du personnel.
Points d'attention	<ul style="list-style-type: none"> - On observe une légère baisse du nombre de personnes en situation de handicap reconnu en 2022 par rapport aux années précédentes. - Le SPRB a connu une forte diminution des CAP et des stages découvertes ces dernières années.

	<ul style="list-style-type: none"> - Le pourcentage des agent.e.s statutaires parmi les personnes en situation de handicap est moins élevé que parmi les personnes non handicapées. - Le SPRB n'est pas encore très connu comme employeur accessible auprès des publics éloignés de l'emploi, comme les personnes en situation de handicap. - Les personnes en situation de handicap sont confrontées à des problématiques spécifiques dans le cadre des NWOW et de la crise sanitaire suite à l'épidémie du Covid-19. - L'aménagement raisonnable comme obligation légale et non réfutable est parfois méconnu.
Objectif spécifique n°5 : Aménagements des fins de carrière	
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> - Le statut prévoit des aménagements du temps de travail en fin de carrière. - Le télétravail s'est fort développé en raison de la crise sanitaire. - Des formations aux outils digitaux NWOW sont prévues dans le catalogue de formation. - Un séminaire d'information générale a été organisé en 2019 pour les futur.e.s retraité.e.s.
Points d'attention	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer une meilleure communication sur les avantages proposés. - Mieux informer les agent.e.s de l'impact sur la pension résultant de choix opérés en matière d'aménagements de leur temps de travail. - Mieux appréhender les besoins des agent.e.s en troisième tiers de carrière, ainsi que ceux des membres de la ligne hiérarchique chargés de les encadrer.

V. PLAN D'ACTION DIVERSITE 2023-2024

Une politique de Diversité n'est pas une donnée indépendante. Elle se situe à la croisée de la politique des RH, de la politique du bien-être, soutenue par la perspective de l'égalité de traitement, du développement organisationnel et de la culture managériale. Le plan à venir se concentre donc principalement sur la création d'une base de soutien pour la politique interne de Diversité.

Le SPRB doit conserver son rôle d'employeur exemplaire dans la région de Bruxelles-Capitale. À cette fin, il devra fournir des efforts importants pour continuer à atteindre les objectifs proposés. Au cours des prochaines années, la cellule Diversité suivra la voie de l'approche inclusive et de l'ancrage structurel de la Diversité au sein de l'organisation. L'inclusion n'est possible que si l'on est attentif aux éventuels mécanismes d'exclusion. La cellule Diversité s'efforcera donc également de promouvoir l'approche inclusive et de transformer l'idée du "nous-eux" en un sentiment de communauté grâce à une attention supplémentaire accordée aux barrières existantes et nouvelles.

La Diversité est clairement une question qui concerne tout le monde. La discrimination est un phénomène aux multiples facettes, et nous pouvons tous en être victimes ou témoins. Les actions du Plan d'Action Diversité visent donc à ce que cela devienne un effort quotidien impliquant tout le monde.

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Action reprise du PAD 21-22

Titre de l'action	Encourager les agentes à postuler à des postes à responsabilités	N°	1	Public cible	Femmes
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	GENRE
Objectif régional	(1) Accession des femmes au cadre moyen et supérieur			Timing	1er semestre 2023 + dernier trimestre 2024

ACTION			ACTEURS		
Constat (Facultatif)	Cette action a été amorcée par la cellule Diversité. Des chiffres sur le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités, tous niveaux confondus ont pu être recueillis.		Pilote(s)	cellule Diversité	
Description de l'action	Une sensibilisation sera faite durant un We managers pour sensibiliser les managers actuels à soutenir leurs agentes à postuler à des telles fonctions. Une concertation se fera également avec la DRH, si cela s'avère pertinent, afin que les femmes éligibles à des postes de managers soient systématiquement informées d'une offre d'appel à une fonction supérieure. Réaliser un article mettant à l'honneur deux femmes du SPRB ayant des fonctions managériales au SPRB + mention des chiffres de femmes occupant un poste à responsabilités.		Collaboration	direction Ressources Humaines	
Résultats attendus	Une augmentation de 30% des femmes qui ont postulé pour un poste à responsabilités.			direction de la Communication	
Facteurs critiques de succès	Plusieurs femmes ont postulé pour un poste à responsabilités.		Partenaires		

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Sensibilisation en We managers	Non	Oui		
Publication de l'article	Non	Oui		
Pourcentage des femmes qui ont postulé pour un poste à responsabilités	10%	30%		

MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
0	0%				

Activités			Suivi	
N°	Description	Durée	Réalisation	Statut
1	Sensibilisation au We managers	1 mois		
2	Publication de l'article dans le 1035	3 mois		
3	Analyse de l'évolution du % de femmes à des postes managériaux	1 mois		
4				
5				

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Réaliser une formation/sensibilisation sur le racisme	N°	2	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines		Domaine d'action	ORIGINE	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, ruxellois)		Timing	2023	
ACTION			ACTEURS		
Constat	Plusieurs propos racistes ont pu être entendus lors de réunions dans certaines directions, notamment lors de réunions où les collègues n'étaient pas toujours systématiquement recadrés par leurs supérieurs hiérarchiques. Il est nécessaire de faire un travail, en continu, de déconstruction de certains préjugés/fake news, tant sur les migrants que sur les collègues qui ont un ascendant d'origine étrangère. Il est nécessaire de soutenir le management afin qu'il puisse intervenir efficacement, de manière à éviter toutes les formes de comportements racistes au sein de leur équipe. Il est également nécessaire d'apprendre aux agent-e-s à faire face à une telle situation en tant que témoins ou en tant que victimes.		Pilote(s)	cellule Diversité	
Description de l'action	Réaliser des séances de formation/sensibilisation sur le racisme. Introduction : explication du concept de migration, immigration, émigration. Contenu : le racisme, les devoirs de la hiérarchie, ... Pistes d'actions pour se défendre contre le racisme. Le contenu sera spécifique en fonction du public cible et sera affiné avec le/les prestataires.		Collaboration	direction Ressources Humaines	
Résultats attendus	Diminution du racisme exprimé ouvertement / résorption des stéréotypes , des <i>a priori</i> ,...		Partenaires	direction Communication	
Facteurs critiques de succès	Soutien des ressources humaines + temps accordé aux séances de formation.				

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Action réalisée	Non	Oui		
% de personnes sensibilisées à travers les formations	25,00%	75,00%		

MOYENS

RESSOURCES

Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités

Suivi

N°	Description	Durée	Réalisation
1	Réaliser le support + fixer les modalités pratiques	3-6 mois	
2	Communiquer sur l'action qui sera menée	1 mois	
3	Prévoir des moments où la formation sera dispensée/ journée d'actions	6 mois	
4	Suivre les impacts de la formation dans le temps (y a-t-il une amélioration, retours : que manquait-il à la formation)	1 mois	
5			

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Procédures concernant les agent·e·s en absence maladie et rôles des différents services dont les assistant·e·s sociaux.les	N°	3	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	ETAT DE SANTE / HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2024
	(5) Aménagement des fins de carrière (+50 ans, +60 ans)				

ACTION

ACTEURS

Constat (Facultatif)		Pilote(s)	cellule Diversité		
Description de l'action	Analyser les différentes procédures relatives aux agent·e·s en absence maladie, ainsi que le rôle de chaque intervenant lorsqu'il y a une volonté de prise de contact avec l'agent·e malade : ex. : cellule BET, assistant·e·s sociaux.les,... Il conviendra également de faire un benchmarking auprès de l'entité fédérale dans l'optique d'améliorer nos procédures.		Collaboration	direction Ressources Humaines	
Résultats attendus	Amélioration des procédures et meilleure connaissance de celles-ci par les managers.		Partenaires		
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires

MOYENS

RESSOURCES

Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités

Suivi

N°	Description	Durée	Réalisation
1			
2			
3			
4			
5			

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Sensibilisation auprès de tou.te.s les agent.e.s du SPRB et auprès de la hiérarchie sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail	N°	4	Public cible	Tou.te.s les agent.e.s du SPRB
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	GENRE
Objectif régional				Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Suite à certaines publications survenues dans la presse, il nous paraît important de poursuivre au sein du SPRB l'action de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel. Il s'agit de mettre en œuvre des actions concrètes pour continuer à lutter contre toute forme de sexisme et de harcèlement sexiste au travail. Lors du précédent plan, une première action a été effectuée dans ce sens en distribuant les outils de JUMP au personnel de première ligne. Elargir le public et approfondir cette action nous paraît à présent nécessaire.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	<p>Diffuser la brochure de Jump sur le sexisme au travail (jump.eu.com/wp-content/uploads/2020/03/Guide_Sexisme_BE_FR.pdf) en l'accompagnant d'un événement de sensibilisation (en collaboration avec un partenaire externe comme JUMP) qui interrogerait notamment sur l'état des lieux et les actions que chacun.e peut mener comme victime, témoins, responsable hiérarchique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un événement à destination des membres du personnel ; - Un autre à destination des managers, axé sur leur responsabilité en ce domaine. <p>Accompagner cet événement d'une demande aux managers d'afficher symboliquement leur engagement, par exemple au moyen d'un « label » ou d'un affichage.</p>			Collaboration	
Résultats attendus	Création et organisation des différents événements de sensibilisation.			Partenaires	
Facteurs critiques de succès	Soutien du Conseil de Direction, du SGA et de la SG. Participation active des managers et directeurs.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Réseau Transition Insertion	N°	5	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Analyser la possibilité de conclure un partenariat avec le réseau transition et insertion et si pertinent conclure ledit partenariat			Collaboration	
Résultats attendus	Augmentation de la représentativité Handicap et sensibilisation à celui-ci			Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI						Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES					
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe		
Activités				Suivi					
N°	Description	Durée	Réalisation						
1									
2									
3									
4									
5									

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Correspondant.e Diversité vs Personne de référence	N°	6	Public cible	Correspondant.e.s Diversité
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional				Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Les correspondant.e.s Diversité étant membres de la Commission Diversité, ils représentent un lien direct avec le manager de la Diversité. Ceux.Celles-ci se devant d'être attentif.ve.s à tout problème de discrimination au sein de leur administration et devant participer aux travaux de la Diversité, il arrive que certain.e.s agent.e.s se tournent vers les membres de la commission interne pour les informer d'une discrimination dont ils se sentent victimes. Il pourrait dès lors être utile et rassurant pour les agent.e.s, que les membres de la commission interne se voient conférer le rôle de correspondant.e Diversité et que ce rôle puisse s'exercer dans le cadre d'une obligation de confidentialité stricte, afin de garantir aux "victimes " et aux " témoins" une totale confidentialité de la situation qu'ils sont venu.e.s exposer.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Evaluer la possibilité et la technique, ainsi que la pertinence de conférer aux correspondant.e.s une obligation de confidentialité, afin de garantir strictement la confidentialité du traitement des informations recueillies par les agent.e.s qui leur font confiance.			Collaboration	comité de coordination régional en matière de diversité
Résultats attendus				Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Suivi action PAD 21-22

Titre de l'action	Recrutement inclusif / Grille d'aptitude physique	N°	7	Public cible	Candidat-e en situation de handicap
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Cette action a déjà été initiée en 2022. Il s'agira d'en opérer le suivi et de veiller à son implémentation dans les offres d'emplois.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Suivi de l'action 6 du PAD 2021-2022 visant à intégrer une grille d'aptitude physique et mentale dans les offres d'emplois publiées par le SPRB.			Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Une meilleur connaissance pour le-la candidat-e concernant les différentes aptitudes qu'il-elle devrait avoir pour le poste proposé (porter des charges lourdes, s'exprimer oralement, rester debout longtemps,...).			Partenaires	
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Suivi action PAD 21-22

Titre de l'action	Formation plate-forme Bien-Être	N°	8	Public cible	membres de la plate-forme Bien-Etre
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023-2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Cette action a débuté en 2022, il s'agira d'en faire un suivi et de veiller à son implémentation.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Suivi de l'action 9 du PAD 2021-2022 visant à proposer des formations sur le traitement des plaintes pour discrimination à destination des participants de la plate-forme Bien-Être.			Collaboration	direction Ressources Humaines
					Plate-forme Bien-Être
Résultats attendus	Meilleure gestion des situations (potentiellement) discriminantes.			Partenaires	
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Suivi action PAD 21-22

Titre de l'action	Formation eDdiv	N°	9	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	1 Axe Gestion des ressources humaines			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Cette action a déjà débute en 2022. Les agent-e-s susceptibles d'être en relation avec le public de la diversité se sont vu-e-s offrir l'accès au parcours de formation d'eDiv Désormais, il s'agira de promouvoir, sur base volontaire, le module en question auprès de tou-te-s les agent-e-s du SPRB.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Suivi de l'action 10 du PAD 2021-2022 visant à promouvoir le module de formation eDiv + Intégrer le module eDiv dans le package des nouveaux-elles entrant-es (complémentaire à l'action formation diversité nouveaux-elles entrant-es du plan 2021-2022).			Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Ouverture et sensibilisation à la diversité			Partenaires	
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description	Durée	Réalisation					
1								
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Session d'information sur les pensions	N°	10	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	AGE
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Les pauses carrière, les mi-temps médicaux et autres aménagements du temps de travail ont des impacts sur la pension d'un·e agent·e. Il est donc important que chaque agent·e puisse anticiper les conséquences de ses choix d'aménagement du temps de travail sur sa pension future.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Organiser des séances d'information sur les impacts que peuvent avoir une pause carrière ou autre sur la pension et/ou prévoir un point de contact fixe à la DRH pour répondre à ce type de question.			Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Séance organisées / point de contact fixe établi.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Séance d'information réalisée		Non	Oui		
Point de contact fixe établi		Non	Oui		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
10.000 €					
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Concertation avec la DRH	1 mois			
2	Organisation de séances d'informations	3 mois			
3	Point de contact RH communiqué	1 mois			
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Suivi action PAD 21-22

Titre de l'action	GSM professionnel	N°	11	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB	
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024	
ACTION				ACTEURS		
Constat (Facultatif)	<p>À ce jour, la quasi-totalité du personnel du SPRB a reçu un nouveau smartphone disposant d'une interface privée et professionnelle distincte avec la possibilité d'insérer deux cartes sims (privée/professionnelle). La délivrance des appareils a été assurée par l'IT et la direction Facilities. La commission Diversité a pu émettre les constats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les smartphones s'avèrent être d'une utilisation complexe en raison de leur double interface privée/professionnelle, principalement pour les agent-e-s en situation de fracture numérique ; -Les agent-e-s chargé-e-s de la distribution des smartphones et de l'aide à l'installation de certaines applications professionnelles se sont parfois trouvé-e-s dépassé-e-s par certaines des problématiques rencontrées ; -À ce jour, aucune aide d'expertise technique n'est mise à disposition des agent-e-s rencontrant des problèmes ou ayant des questions liées à l'utilisation des applications professionnelles ou privées ; -Aucune formation n'a été formalisée pour apprendre aux agent-e-s à utiliser ce nouvel outil de travail. Les personnes en fracture numérique demeurent tout particulièrement en attente de ces formations. 			Pilote(s)	cellule Diversité	
Description de l'action	Analyser les différents éléments du constat et concerter les directions concernées pour résorber les difficultés présentées.			Collaboration	direction Ressources Humaines	
Résultats attendus	Optimalisation de l'usage des outils IT mis à disposition du personnel du SPRB.			Partenaires	Bruxelles ConnectIT	
Facteurs critiques de succès						

KPI

Description KPI				Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités				Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation				
1							
2							
3							
4							
5							

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Fracture Numérique	N°	12	Public cible	Tout.e. agent.e. du SPRB sans laptop/tablette
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Durant l'année 2021-2022, le personnel ouvrier de Delta de Bruxelles Mobilité s'est vu remettre une tablette afin de pallier l'absence d'ordinateur portable. La remise de cette tablette poursuivait l'objectif de permettre l'accès à l'information ainsi qu'aux NWOW ; et ce de la même manière que tout.e agent.e administratif.ve du SPRB. La cellule Diversité a donc voulu élargir le champ d'action de cette mesure à la direction Facilities pour ses agent.e-s ayant une fonction dite "ouvrière" et n'ayant pas d'ordinateur portable professionnel. La mise en œuvre de cette action a connu plusieurs difficultés d'ordre factuel, qui ont pu avoir pour effet de ralentir le processus. Il est, dès lors, nécessaire en 2023 d'analyser ces difficultés de mise en œuvre et de prendre les mesures adaptées qui s'imposent.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Analyser les difficultés de mise en œuvre rencontrées durant le développement de l'action 16 du PAD 2021-2022 en concertation avec la structure hiérarchique concernée et mettre en place les mesures nécessaires.			Collaboration	direction Facilities SGA
Résultats attendus	Résorption des difficultés rencontrées et délivrance des ordinateurs portables.			Partenaires	
Facteurs critiques de succès	Soutien du Conseil de Direction et du Secrétaire général adjoint				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Résorption des difficultés constatées		Non	Oui		
Délivrance de x % de laptops/tablettes aux agent.e.s concerné.e.s		5%	40%		
MOYENS			RESSOURCES		
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités			Suivi		
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Concertation avec le RUA de Facilities en vue d'analyser les freins constatés	1 mois			
2	Concertation avec la structure hiérarchique (descendante) de Facilities en vue d'analyser les difficultés constatées	1 mois			
3	Mise en place des mesures de mise en œuvre nécessaires	3 mois			
4	Délivrance des ordinateurs portables	1 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Procédure d'aide aux victimes de discrimination	N°	13	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Analyser les différentes procédures relatives aux dépôts de plaintes pour discrimination et la méthodologie de prise en charge des victimes, ainsi que l'attitude à avoir vis-à-vis des agresseurs. Il convient de faire connaître ces procédures aux agent·e·s du SPRB et de les améliorer s'il échet.			Collaboration	Bruxelles Synergie direction Ressources Humaines Le service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT)
Résultats attendus	Éclaircissement des procédures et meilleure visibilité de celles-ci / Amélioration de celles-ci.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI						Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Nombre de procédures qui sont visibles						25%	75%		
MOYENS				RESSOURCES					
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe		
Activités				Suivi					
N°	Description			Durée	Réalisation				
1									
2									
3									
4									
5									

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Freins éventuels à la participation aux formations	N°	14	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Demander à la DRH de pouvoir analyser le reporting et l'enquête qu'ils ont réalisés en 2022 et destinés à déterminer les éventuels freins qu'ont les agent-e-s du SPRB à participer aux formations.			Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus				Partenaires	
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Analyse de l'enquête		Non	Oui		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Demander l'enquête formation	1 mois			
2	Analyser l'enquête formation	1 mois			
3	Mise en place des mesures correctives si besoin	2 mois			
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Suivi de l'audit accessibilité du bâtiment	N°	15	Public cible	Personnes en situation de handicap
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Sur base des recommandations de l'audit d'accessibilité du bâtiment, nous avons pu établir une action pour chacune des recommandations en leur donnant une priorisation et une budgétisation. Il est nécessaire de mettre cela en œuvre.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Suivi de la mise en œuvre des actions établies.			Collaboration	Bruxelles Synergie
Résultats attendus	Amélioration de l'accessibilité du bâtiment.			Partenaires	
Facteurs critiques de succès	Soutien du Conseil de Direction notamment au regard du budget qui sera nécessaire à la réalisation de ces recommandations au bénéfice des PMR.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
% d'actions réalisées		25%	75%		
MOYENS			RESSOURCES		
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités			Suivi		
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Mettre en place un système d'alerte lumineuse pour sourds et malentendants (dans l'Iris Tower)	N°	16	Public cible	Personnes malentendantes/sourdes
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail		Domaine d'action	HANDICAP	
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)		Timing	2023	
ACTION			ACTEURS		
Constat (Facultatif)	Aujourd'hui, le système d'alarme de la tour Iris utilise des signaux sonores, mais les personnes sourdes ou malentendantes ne les entendent pas. Elles ne peuvent donc pas être averties en cas d'alerte et dépendent essentiellement de leurs collègues.		Pilote(s)	cellule Diversité	
Description de l'action	Un dispositif lumineux complémentaire au dispositif sonore permettrait aux personnes sourdes et malentendantes d'être averties en cas d'alerte à la tour Iris. Vérifier la nécessité d'étendre cette action à d'autres sites du SPRB.		Collaboration	SIPPT	
Résultats attendus	Installation d'un dispositif lumineux d'alerte sonore complémentaire au dispositif actuellement en place.		Partenaires	Bruxelles Synergie	
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)				ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités				Suivi				
N°	Description	Durée	Réalisation					
1	Organisation d'une réunion avec les parties / intégrer via l'audit d'accessibilité	1 mois						
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Sensibilisation aux possibilités d'attestation	N°	17	Public cible	Les nouve.aux.elles agent.e.s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(3) Participation à la mise en oeuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans)			Timing	2023
	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)				
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Informer les membres du personnel qui souhaitent obtenir une attestation de la procédure d'obtention de celle-ci, en rapport avec leur handicap ou leur maladie chronique. Accompagner individuellement les personnes qui souhaitent entamer une procédure d'attestation (entretien préparatoire avec le médecin traitant, établissement d'une description de la situation, suivi après décision), en vue d'une rectification stratégique ou opérationnelle.			Collaboration	
Résultats attendus	Meilleure connaissance des procédures.			Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description	Durée	Réalisation					
1	Organisation d'une réunion avec les parties	1 mois						
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Mentorat interne et inversé	N°	18	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	AGE
Objectif régional	(3) Participation à la mise en oeuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans) (5) Fin de carrière			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité DRH
Description de l'action	Promouvoir le mentorat inversé entre collègues jeunes et moins jeunes en vue d'un échange intergénérationnel et professionnel (ex. : nouveauté technologique, expérience dans le boulot, etc.)			Collaboration	direction Communication
Résultats attendus	Echange de points forts entre " sagesse " et " jeunesse ".			Partenaires	cellule Formation
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Durée	Réalisation			
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Participation au groupe de travail Convivialité linguistique	N°	19	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	
Objectif régional				Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	taskforce Convivialité linguistique
Description de l'action	La cellule Diversité participe activement au fonctionnement de la taskforce(feedback et idées concrètes : par exemple : (1) Une enquête auprès des collègues néerlandophones. (2) Une enquête pour les évolutions (en pourcentage) des personnes NL dans les différentes équipes. (3) Une boîte à outils à destination de la hiérarchie.			Collaboration	cellule Diversité
Résultats attendus	Participation à l'implémentation des actions proposées par la taskforce.			Partenaires	
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description	Durée	Réalisation					
1								
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Soutien aux familles monoparentales	N°	20	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	2 Axe modes généraux d'organisation du travail			Domaine d'action	Monoparentalité Origine et situation sociale
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024

ACTION			ACTEURS		
---------------	--	--	----------------	--	--

Constat (Facultatif)	<p>Les horaires de travail ne sont pas toujours adaptés pour les familles monoparentales qui ont des enfants en bas âge ou scolarisés et qui demandent une attention et une prise en charge attentive. Il en résulte que beaucoup de familles monoparentales rencontrent des difficultés pour combiner les exigences de l'horaire de leur vie professionnelle avec les horaires des crèches ou des garderies. Il en ressort que la recherche du point d'équilibre entre la vie professionnelle et familiale peut susciter un stress exacerbé en cas de monoparentalité. Pareil stress peut avoir un impact non négligeable sur le bien-être des agent-e-s concerné-e-s et, ce faisant, avoir des effets sur le travail fourni.</p> <p>Dans un souci d'une meilleure inclusion de ces agent-e-s, il serait souhaitable de rendre les horaires de travail encore plus compatibles avec la charge d'une vie de famille monoparentale, même s'il peut être aussi entendu qu'une famille constituée de deux parents peut également rencontrer les mêmes difficultés.</p> <p>Le Gouvernement bruxellois a approuvé en 2021 le premier plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales, qui vise à apporter une réponse coordonnée et efficace aux besoins des familles monoparentales ; cela en actionnant un maximum de leviers régionaux afin de développer des actions innovantes pour venir en aide à ces ménages. Le plan comporte notamment un volet axé sur l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. Dans ce cadre, le SPRB pourrait mettre en place des actions en ce sens, d'autant que l'institution se doit d'avoir un rôle d'exemplarité et d'innovation.</p>	Pilote(s)	cellule Diversité
-----------------------------	---	------------------	-------------------

Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Concertation avec la direction des Ressources Humaines afin de permettre aux parents en charge d'enfants d'obtenir un régime de travail horaire adapté, de manière à leur permettre d'arriver plus tard ou de partir plus tôt. Cette action s'adresse notamment aux agent-e-s exerçant des fonctions de terrain (cuisine, chantier,...) ; - Transposition normative dans l'instrumentum idoine (règlement de travail, statut, ...) de cette mesure et de ses conditions d'octroi afin de permettre aux agent-e-s concerné-e-s d'arriver après les heures de la plage horaire fixe et de terminer leur travail avant les heures classiques de départ, et ce afin de veiller à une meilleure répartition horaire entre la vie privée et professionnelle pour les agent-e-s ayant une charge familiale. - Sensibilisation auprès des managers quant à cette faculté d'aménager l'horaire de travail d'un.e collaborat-eur-ice en fonction de ses obligations familiales, tout en assurant la continuité des services. 	Collaboration	direction Ressources Humaines
--------------------------------	--	----------------------	-------------------------------

Résultats attendus	Meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle pour les parents ayant une charge familiale. Répondre aux objectifs du plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales.	Partenaires	equal.brussels
---------------------------	---	--------------------	----------------

Facteurs critiques de succès	Positionnement du SPRB sur sa politique de soutien aux agent-e-s ayant une charge parentale.
-------------------------------------	--

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires

MOYENS		RESSOURCES			
---------------	--	-------------------	--	--	--

Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités			Suivi		
------------------	--	--	--------------	--	--

N°	Description	Durée	Réalisation
1			
2			
3			
4			
5			

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Réalisation de capsules vidéos sur la diversité interne	N°	21	Public cible	Groupes cibles de la Diversité
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Adapter le CSS créé en 2020 pour la réalisation des capsules vidéos et publication de celui-ci en vue de réaliser les vidéos de promotion de la Diversité.			Collaboration	direction de la Communication
Résultats attendus	Vidéos réalisées.			Partenaires	equal.brussels
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Nombre de vidéos réalisées		1-	3-		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Adapter le CSS	1 mois			
2	Publication du CSS + attribution du marché	1 mois			
3	Réalisation des capsules vidéos	6 mois			
4	Publication des capsules vidéos en interne	2 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Tableau de Bord Diversité Interne	N°	22	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Au cours du Plan d'Action Diversité 2021-2022, nous avons pu déterminer une série d'indicateurs relatifs à la diversité interne. Dans le présent plan, il sera question d'opérer le choix de l'outil permettant l'extraction et le contrôle de ces données.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Choix de l'outil et formation à celui-ci.			Collaboration	Bruxelles Synergie
Résultats attendus	Création intégrale du tableau de bord Diversité interne.			Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Formation à l'outil		Non	Oui		
Encodage des données		Non	Oui		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Choix de l'outil de gestion des données	1 mois			
2	Formation à l'utilisation de l'outil	1 mois			
3	Extraction des données	3 mois			
4	Encodage des données	3 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Données sur origine BCSS	N°	23	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	ORIGINE
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Il s'agit de poursuivre l'action 37 du PAD 2021-2022 visant à demander à la BCSS diverses données sur l'origine des agent·e·s du SPRB.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Envoyer tous les ans un courrier à la BCSS avec les données pertinentes anonymisées et cryptées par la DRH en collaboration avec l'IBSA.			Collaboration	Bruxelles Synergie
Résultats attendus	Retour des données demandées obtenues de la BCSS + analyse de celles-ci			Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Courrier envoyé		Non	Oui		
Données reçues pour analyse par le SPRB		Non	Oui		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
3.000					
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Agréger des données personnelles SPRB	2 mois			
2	Aide de l'IBSA pour le cryptage des données SPRB	1 mois			
3	Envoi des données à la BCSS	1 mois			
4	Analyse des données en retour de la BCSS	2 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Organisation des Midis de la Diversité	N°	24	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Mettre en place les Midis de la Diversité sur base des travaux du groupe de travail 2021-2022.			Collaboration	
Résultats attendus	Organisation des Midis de la Diversité.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Nombre de Midis de la Diversité réalisés		1	3		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Choisir des dates de Midis de la Diversité	1 mois			
2	Organiser les événements	1 mois			
3	Invitation des exposants	1 mois			
4	Publication sur l'intranet	1 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Management inclusif	N°	25	Public cible	Les managers du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023-2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Le SPRB est composé de multiples profils administratifs et ouvriers issus des différents groupes cibles de la diversité. Certaines directions sont composées d'un parfait mélange de ces profils. Il est indéniable qu'on ne gère pas un profil administratif de la même manière qu'un profil ouvrier ; il est donc important de savoir comment s'adresser à l'un et à l'autre en parlant la même " langue " et de tenir compte de la différence de chacun·e.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Organiser des formations obligatoires sur le management inclusif et intersectionnel auprès des managers d'équipe (intégrer dans les activités de formation et d'information, etc.).			Collaboration	
Résultats attendus	Meilleure gestion des équipes contenant du personnel issu des groupes cibles de la diversité.			Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès	Motivation des managers.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Nombre de managers ayant participé aux formations		25%	75%		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Collaboration avec UNIA pour production formations	2 mois			
2	Sensibilisation en We Managers sur la mise en œuvre de l'action	1 mois			
3	Intégration du parcours obligatoire pour les managers via la DRH	12 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Analyse de la procédure interne relative à l'action Mentor You	N°	26	Public cible	Agent.e.s +50 ans
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	
Objectif régional	(5) Aménagement des fins de carrière (+50 ans, +60 ans)			Timing	2023-2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	De nombreux agent.e.s ont été séduit.e.s par l'action de Mentor You. Il serait souhaitable de réaliser un questionnaire afin de savoir ce que ceux.celles-ci ont pensé de l'organisation interne et de la promotion de cette action, afin de pouvoir en améliorer la mise en œuvre en interne.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Réaliser une enquête d'amélioration de la mise en oeuvre de Mentor You.			Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Enquête et amélioration réalisées.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Réalisation de l'enquête					Non	Oui		
Amélioration mise en oeuvre suite à l'enquête					Non	Oui		
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé		Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités				Suivi				
N°	Description			Durée	Réalisation			
1	Réaliser l'enquête			3 mois				
2	Analyse de l'enquête			3 mois				
3	Mise en oeuvre des améliorations			1 mois				
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Grades dans les données "public interne" (ou externe) : signature de mails, intranet, SP, e-HR...	N°	27	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023

ACTION

ACTEURS

Constat (Facultatif)	Le grade étiquette d'une certaine façon les agent-e-s. Parmi ceux.celles-ci, certain-e.s peuvent ressentir une discrimination lorsque d'autres agent-e-s possèdent un grade plus élevé. Ce sentiment peut encore être renforcé lorsque le collègue exerce la même fonction. Il est plus inclusif et valorisant de mettre en avant la fonction qu'occupe la personne que de se référer uniquement au grade qui lui a été attribué.	Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Etudier la possibilité de remplacer la mention du grade par défaut dans les signatures et autres communications pour les fonctions de D1 à A2, par la mention de la fonction exécutée.	Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Suppression de l'affichage des noms des grades par défaut et mention des fonctions exercées.	Partenaires	Bruxelles ConnectIT
Facteurs critiques de succès	Soutien du Conseil de Direction.		

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Action réalisée	Non	Oui		

MOYENS

RESSOURCES

Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités

Suivi

N°	Description	Durée	Réalisation
1	Organiser des réunions de travail avec RH + IT	3 mois	
2	Vérifier la suppression du nom de grade dans les applications	3 mois	
3			
4			
5			

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Campagne de sensibilisation d'equal.brussels	N°	28	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(1) Accession des femmes au cadre moyen et supérieur			Timing	2023-2024
	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)				
	(3) Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans)				
	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)				
	(5) Aménagement des fins de carrière (+50 ans, +60 ans)				
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Etudier la possibilité de transposer les campagnes de sensibilisation d'equal.brussels auprès des agent-e-s du SPRB.			Collaboration	equal.brussels
Résultats attendus	Informers les agent-e-s des actions qui les concernent directement.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
% de campagnes transposées en interne		25%	75%		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Correspondant Diversité	N°	29	Public cible	Correspondant.e.s Diversité du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	DIVERSITE
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Les correspondant.e.s Diversité des administrations du SPRB sont actuellement trop méconnu.e.s par l'ensemble du personnel ou parfois par l'ensemble de la voie hiérarchique. Il est nécessaire d'améliorer cette visibilité et le contenu de cette fonction. Les correspondant.e.s Diversité sont des expert.e.s en la matière et devraient être mis.es à disposition de leur administration pour toute question relative à la diversité, en ce compris en cas de survenance d'un problème de discrimination interne. Ces correspondant.e.s participent à l'élargissement et au rayonnement de la diversité au sein du SPRB et participent de la sorte à la réalisation d'un travail beaucoup plus efficace au sein de celui-ci.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Promouvoir et faire connaître les correspondant.e.s Diversité des administrations et leur rôle auprès de l'ensemble de la voie hiérarchique.			Collaboration	Toutes les administrations
Résultats attendus	Augmentation de la visibilité du/de la correspondant.e Diversité + consolidation de son rôle.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Planification d'une réunion de sensibilisation dans chaque Direction Team	6 mois			
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Nouveau Plan d'Action Diversité	N°	30	Public cible	Toutes les administrations
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(1) Accession des femmes au cadre moyen et supérieur			Timing	2023
	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)				
	(3) Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans)				
	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)				
	(5) Aménagement des fins de carrière (+50 ans, +60 ans)				
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Présenter le nouveau Plan d'Action Diversité au sein de chaque administration en présence du/de la/des correspondant.e.s Diversité de l'administration concernée.			Collaboration	
Résultats attendus	Connaissance des travaux de la Diversité du SPRB / Implication dans la Diversité du SPRB			Partenaires	
Facteurs critiques de succès	Volonté de chacun-e de viser l'excellence du SPRB.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
% d'administrations ayant eu la présentation du Plan d'Action Diversité		25%	75%		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Planifier des réunions de présentation avec chaque Direction Team du SPRB	6 mois			
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Monitoring procédure de demande d'aménagements raisonnables	N°	31	Public cible	Toutes les administrations
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Monitoring de la procédure et du déploiement relatifs aux aménagements raisonnables demandés, et si nécessaire procéder à des ajustements.			Collaboration	
Résultats attendus				Partenaires	direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description			Durée	Réalisation			
1								
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Fiche d'information Handicap	N°	32	Public cible	Managers du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap			Timing	2023-2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Etablir au moins 3 fiches d'information à l'attention du management (et par extension les membres du personnel) sur la manière d'accueillir, prendre en charge un.e collègue ayant un handicap ou une maladie (par ex. handicap visuel/auditif, autisme, handicap moteur, retour après burn-out, etc.).			Collaboration	conseil de la personne handicapée
Résultats attendus	Création de 3 fiches d'information.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès	Diffusion des fiches d'information dans toutes les administrations du SPRB.				

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description	Durée	Réalisation					
1								
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Ajouter des activités de Handisport à l'offre d'activités sportives	N°	33	Public cible	Tou.te.s les agent.e.s en situation de handicap
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2023-2024
ACTION			ACTEURS		
Constat (Facultatif)	Le SPRB propose à ces agent.e.s différents services autour du sport et du bien-être. Pour permettre aux agent.e.s de pratiquer une activité sportive régulière, le SPRB met à disposition un espace sport au 1er étage de la tour Iris et organise des cours collectifs variés. Ces activités sportives n'incluent pas le handisport. Les personnes atteintes d'une déficience motrice, intellectuelle ou sensorielle ne peuvent donc pas pratiquer d'activités sportives adaptées au SPRB.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Développer une offre d'activités de handisport parallèlement à l'offre d'activités sportives existante, en collaboration avec les ligues francophone et néerlandophone de handisport.			Collaboration	Bruxelles Synergie
Résultats attendus	Au moins une activité est ajoutée à l'offre d'activités sportives existante.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI					Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
# de personnes en situation de handicap participant à une activité de handisport					4	5		
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description			Durée	Réalisation			
1								
2								
3								
4								
5								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Sensibilisation au handicap	N°	34	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2023-2024

ACTION		ACTEURS	
Constat (Facultatif)	L'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap dans une institution publique comme le SPRB sont des éléments majeurs d'inclusion et source de richesse pour les équipes. Les actions de sensibilisation contribuent à faire changer le regard et les représentations personnelles de chacun sur le handicap. Ensemble faisons de l'inclusion une réalité concrète !	Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Réaliser et publier des interviews de collègues en situation de handicap sur nos différents supports de communication/Organiser un évènement (Midi) ou une activité lors du Team Day, où on peut "se mettre à la place d'une personne en situation de handicap" (voir Actiris)/Réaliser un guide digital de conseils reprenant les choses auxquelles on ne pense pas quand on n'a pas de handicap.	Collaboration	Bruxelles Synergie
Résultats attendus	Une meilleure compréhension des collègues en situation de handicap, développer une culture organisationnelle plus inclusive.	Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès			

KPI						
Description KPI			Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS			RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)		ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités			Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation			
1						
2						
3						
4						
5						

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Créer une ligne d'entraide entre collègues	N°	35	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Les deux années de crise Covid-19 et nos modes de travail actuels ont favorisé l'isolement et réduit les opportunités de créer des liens, d'échanger, de partager nos savoirs et nos expériences. Une "ligne" d'entraide permettrait d'échanger des informations, des savoirs, et de créer une culture organisationnelle plus solidaire et plus inclusive.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Mettre en place une ligne d'entraide accessible à tou·te·s.			Collaboration	Bruxelles Synergie
					Bruxelles Finances et Budget
Résultats attendus	Développer une culture organisationnelle plus inclusive et plus solidaire.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Brochure Handicap	N°	36	Public cible	Les nouve.aux.elle.s agent.e.s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(3) Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans)			Timing	2023
	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)				
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Élaborer une brochure d'accueil destinée spécifiquement aux membres du personnel/étudiants jobistes, personnes atteintes d'un handicap ou ayant une maladie chronique (personnes de contact, information sur le protocole d'intégration, sur les aménagements raisonnables matériels et immatériels, conseil sur le financement des adaptations du poste de travail, attestation interne, etc.).			Collaboration	equal.brussels
					direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Rédaction d'une brochure d'accueil.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Développement d'une brochure linguistique		Non	Oui		
Utilisation de la brochure lors du recrutement		Non	Oui		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°		Durée	Réalisation		
1	Collecte de l'information				
2	Réalisation de la brochure				
3	Diffusion de la brochure				
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Calendrier Diversité	N°	37	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023-2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Édition d'un calendrier digital de la Diversité qui attire l'attention et sensibilise l'ensemble des agent-e-s sur les différents thèmes de la diversité. La cellule Diversité regarde quelles actions (de communication) elle peut entreprendre et à quelle date, en alternant les différents instruments de sensibilisation. (éventuellement faire un ajout automatique dans Outlook comme les 'jours fériés' ? + création d'un document pour l'intranet - à télécharger			Collaboration	equal.brussels
Résultats attendus	Lancement d'un calendrier digital de la Diversité			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Développement du calendrier		Non	Oui		
Mise en œuvre d'un document sur l'intranet		Non	Oui		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°		Durée	Réalisation		
1	Collecte de l'information				
2	Elaboration du calendrier				
3	Mise en œuvre du document sur l'intranet				
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Belgium Pride	N°	38	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	LGBT
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023 + 2024

ACTION			ACTEURS		
---------------	--	--	----------------	--	--

Constat (Facultatif)	Afin de développer l'image du SPRB en tant qu'employeur inclusif et d'intégrer les agent·e·s du SPRB la participation de l'institution à la Belgium Pride devient une action pérenne des plans diversité.	Pilote(s)	cellule Diversité et equal.brussels		
Description de l'action	Participation du SPRB à la Belgium Pride en tant qu'institution inclusive de manière pérenne. Constitution d'un comité d'organisation de volontaires du SPRB.	Collaboration	Comité de volontaires (à créer)		
Résultats attendus	Inclusivité du personnel du SPRB. Amélioration de l'image de l'institution.	Partenaires			
Facteurs critiques de succès					

KPI						
Description KPI			Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires

MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités			Suivi		
N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Réseau LGBT	N°	39	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	LGBT
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023 + 2024

ACTION			ACTEURS		
---------------	--	--	----------------	--	--

Constat (Facultatif)	Tel que décrit dans l'évaluation du Plan d'Action Diversité 2021-2022, il nous paraît nécessaire de faire un benchmarking auprès d'autres institutions publiques ou entreprises privées, afin de créer un réseau interne LGBT qui aurait pour objectif d'établir un " safe place " pour les membres de la communauté LGBT, qui éprouvent le besoin de pouvoir se réunir et aborder des thématiques diverses qu'ils peuvent rencontrer dans leur quotidien professionnel.	Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Réaliser un ou plusieurs benchmarking auprès d'institutions publiques ou sociétés privées afin de créer un réseau LGBT interne, si cela s'avère pertinent.	Collaboration	
Résultats attendus	Augmentation du bien-être et de l'idée de solidarité via l'appartenance à un groupe.	Partenaires	
Facteurs critiques de succès			

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires

MOYENS		RESSOURCES			
---------------	--	-------------------	--	--	--

Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités			Suivi	
------------------	--	--	--------------	--

N°	Description	Durée	Réalisation		
1					
2					
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Groupe de travail LGBT	N°	40	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB
Axe PAD	3 Axe culture organisationnelle			Domaine d'action	LGBT
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023 + 2024

ACTION	ACTEURS
---------------	----------------

Constat (Facultatif)	Afin d'affiner de possibles actions devant être mises en place envers les personnes LGBT, il nous apparait nécessaire de créer un groupe de travail composé de personnes intéressées par la thématique LGBT.	Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Créer un groupe de travail afin de mener une réflexion ouverte autour du groupe cible LGBT.	Collaboration	
Résultats attendus	Création d'actions de communication et de sensibilisation spécifiques à l'adresse de la communauté LGBT. Amélioration de la politique d'inclusivité du SPRB et non-discrimination.	Partenaires	
Facteurs critiques de succès	Avoir des personnes motivées pour participer au GT.		

KPI				
Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires

MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe

Activités			Suivi	
N°	Description	Durée	Réalisation	
1				
2				
3				
4				
5				

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Ressources sur l'intranet	N°	41	Public cible	Tou-te-s les agent-e-s du SPRB
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	INTERSECTIONNALITÉ
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Publication sur l'intranet d'une rubrique pérenne visant à lister les ressources de différents prestataires de type : services d'interprétariat - traduction en langue des signes,... pouvant aider lors de la recherche de prestataires pour des marchés publics. Intégrer également des hyperliens vers des informations sur l'ensemble des groupes cibles de la diversité.			Collaboration	equal.brussels
Résultats attendus	Faciliter l'accès à des ressources de prestataires en lien avec la diversité.			Partenaires	direction de la Communication
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Publication de listes de ressources		Non	Oui		
Nombre de types de ressources publiées		5	15		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Concertation avec les parties prenantes	1 mois			
2	Alimentation progressive de la rubrique	12 mois			
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Formation à la prise en charge et à l'accueil de personnes en situation de handicap	N°	42	Public cible	Personnes en situation de handicap
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	HANDICAP
Objectif régional	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	En 2022, un marché public a été conclu avec l'ASBL DiversiCom ; ce marché comprend, entre autres, une série de formations concernant le suivi, le traitement, le recrutement des personnes en situation de handicap mais aussi, plus spécifiquement, l'accueil et l'accompagnement de ces personnes par les services d'accueil du SPRB.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Intégrer un parcours de formation, sur le volet handicap, obligatoire pour les agent·e·s d'accueil du SPRB.			Collaboration	Bruxelles Synergie
Résultats attendus	Amélioration de la prise en charge et de l'accueil des visiteurs/citoyens en situation de handicap.			Partenaires	Direction Ressources Humaines
Facteurs critiques de succès	Volonté des agent·e·s concerné·e·s de se développer.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Formation réalisée		Non	Oui		
% d'agent·e·s ayant suivi la formation		25%	75%		
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
					Diversicom
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Concertation avec la structure hiérarchique des agent·e·s d'accueil concerné·e·s pour mise en formation.	2 mois			
2	Planification avec DiversiCom pour formation.	1 mois			
3					
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Matériel de communication en lien avec la diversité	N°	43	Public cible	Visiteurs du SPRB
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024

ACTION			ACTEURS		
---------------	--	--	----------------	--	--

Constat (Facultatif)		Pilote(s)	cellule Diversité		
Description de l'action	Mettre à disposition des visiteurs/citoyens de l'information du type brochure sur les thématiques de la diversité aux desk d'accueil du SPRB.	Collaboration	Bruxelles Synergie		
			equal.brussels		
			Bruxelles Logement		
			Bruxelles Economie et Emploi		
Résultats attendus	Meilleure connaissance des droits de chacun.e, de ce qui est mis en œuvre pour que tou.te.s soient sur un même pied d'égalité,...		Partenaires		
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Brochures mises à disposition	Non	Oui		
Nombre de types de brochures disponibles	1	5		

MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
					Diversicom

Activités			Suivi	
N°	Description	Durée	Réalisation	
1	Concertation et sensibilisation des administrations concernées	3 mois		
2	Collaboration avec Facilities pour l'achat de présentoirs à documents à installer sur le desk d'accueil	1 mois		
3				
4				
5				

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Desk d'accueil vs fracture numérique du citoyen	N°	44	Public cible	Citoyen.ne.s
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023

ACTION

ACTEURS

Constat (Facultatif)	Plusieurs usagers se sont vu refuser l'impression de documents et formulaires administratifs en raison des directives reçues par les agent-e-s concerné.e.s. Dans pareils cas, les usagers ont été réorientés vers des services externes d'impression, situation qui ne participe pas à l'amélioration de la perception du Service public régional de Bruxelles.	Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Rendre permmissible l'impression de documents types formulaires aux guichets du SPRB / SPRBF	Collaboration	Bruxelles Synergie Bruxelles Mobilité Bruxelles Logement Bruxelles Economie et Emploi
Résultats attendus	Amélioration de la perception du Service public régional de Bruxelles par les usagers et meilleure intégration de la tour Iris dans le paysage du quartier.	Partenaires	
Facteurs critiques de succès			

KPI

Description KPI	Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Nombre d'usagers ayant demandé une impression/un document	20	/		Si aucun usager ne demande d'imprimer un formulaire, cela veut dire qu'il/elle ne souffre pas de fracture numérique et/ou financière.

MOYENS

RESSOURCES

Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
					Diversicom

Activités

Suivi

N°	Description	Durée	Réalisation
1	Concertation et sensibilisation des services ayant un desk d'accueil en contact avec les usagers	6 mois	
2			
3			
4			
5			

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Offre d'emplois	N°	45	Public cible	Candidat·e·s au SPRB
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	ORIGINE ET SITUATION SOCIALES
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024
	(3) Participation à la mise en œuvre de la garantie jeunes (-26 ans, -30 ans)				
	(4) Politique sur les personnes ayant un handicap (handicap)				
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Certaines offres d'emplois sont encore écrites avec un vocabulaire parfois trop hermétique ou trop technique au regard du grade de la fonction proposée. Il serait porteur de poursuivre un travail d'amélioration de la rédaction de l'offre, de manière à veiller à la meilleure adéquation de celle-ci avec la fonction recherchée et l'expérience exigée.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Rendre les offres d'emplois plus inclusives en adaptant la rédaction de celles-ci en fonction du profil recherché. Promouvoir les formations de Talent sur la rédaction des offres d'emplois.			Collaboration	direction Ressources Humaines + Talent
Résultats attendus	Meilleure compréhension par le candidat des offres d'emplois.			Partenaires	correspondant.e.s RH
Facteurs critiques de succès					

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
					Diversicom
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Concertation avec la DRH	1 mois			
2	Sensibilisation des correspondant.e.s RH de chaque administration	1 mois			
3	Vérification des prochaines offres d'emplois publiées après mise en œuvre de l'action.	4 mois			
4					
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Formulaires et documents destinés aux citoyen·ne·s.	N°	46	Public cible	Citoyen·ne·s de la RBC
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	GENRE & LGBTQIA+
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Les formulaires émis par le SPRB à destination des citoyen.ne.s demandent souvent le sexe de la personne concernée: F ou M, sans faire mention d'une autre possibilité: "autre" ou "X", et "je ne souhaite pas répondre à cette question".			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Dans l'optique d'une politique inclusive envers les personnes transgenres et non binaires, analyser chaque formulaire du SPRB devant être complété par un·e citoyen·ne et évaluer la pertinence d'ajouter des cases " X " ou " ne souhaite pas répondre". Retirer également ces mentions sur les documents où elles ne sont pas pertinentes.			Collaboration	DRH
Résultats attendus				Partenaires	
Facteurs critiques de succès	Obligation de statistiques générées.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
					Diversicom
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Analyses des différents documents (formulaires) devant être complétés par un·e citoyen·ne	6 mois			
2	Evaluer la pertinence d'ajout ou de suppression de données	3 mois			
3	Concertation avec les parties concernées par l'adaptation des formulaires pour échange suite à l'analyse et évaluation	3 mois			
4	Application progressive des remarques constatées	3 mois			
5					

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Promotion des primes pour les langues des signes	N°	47	Public cible	Tou·te·s les agent·e·s du SPRB			
Axe PAD	4 . Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	Handicap			
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2024			
ACTION				ACTEURS				
Constat (Facultatif)				Pilote(s)	cellule Diversité			
Description de l'action	Promouvoir les primes prévues dans le statut pour la pratique de la langues des signes, ainsi que la procédure pour les formations y afférentes.			Collaboration	DRH			
Résultats attendus	Faciliter l'accueil et la prise en charge des visiteurs sourds et malentendants.			Partenaires	direction de la Communication			
Facteurs critiques de succès								
KPI								
Description KPI				Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires	
MOYENS				RESSOURCES				
Montant estimé	Budget (AB)			ETP	IT	Autres	Consultance externe	
Activités				Suivi				
N°	Description			Durée	Réalisation			
1								

PLAN D'ACTION DIVERSITE SPRB

Nouvelle action

Titre de l'action	Engagement de jeunes Bruxellois.e.s issus des quartiers présentant un fort taux de chômage	N°	48	Public cible	jeunes Bruxellois-e-s habitant les quartiers défavorisés
Axe PAD	2. Axe modes généraux d'organisation du travail et 4. Axe positionnement externe et approche des citoyens, usagers et clients			Domaine d'action	ORIGINE ET SITUATION SOCIALES
Objectif régional	(2) Représentativité au sein des services publics (diversité origine, infra-scolarité, bruxellois)			Timing	2023
ACTION				ACTEURS	
Constat (Facultatif)	Dans les constats préalables à l'adoption du Plan d'Action Diversité 2023-2024, il a pu être relevé que les agent.e.s bruxellois.es sont en minorité par rapport aux non-bruxellois.es ; ces derniers représentant 56,88% du personnel du SPRB. Sur les seul.e.s agent.e.s statutaires, le fossé entre les Bruxellois.e.s et les non-Bruxellois.e.s se creuse encore à l'avantage de ces dernie.è.r.e.s.			Pilote(s)	cellule Diversité
Description de l'action	Dans un premier temps, il s'agira d'identifier les quartiers les plus défavorisés (plus de 28% de chômage. <i>cfr. monitoring des quartiers</i>) et de mener un ou plusieurs projets pilotes au sein de l'un ou de plusieurs de ces quartiers, en prenant contact avec le tissu institutionnel et associatif de ces quartiers pilotes afin de diffuser de manière ciblée et dynamique les offres d'emploi et les recrutements du SPRB.			Collaboration	direction Ressources Humaines
Résultats attendus	Engagement de 10 travailleur.se.s et/ou agent.e.s du SPRB issu.e.s de ces quartiers.			Partenaires	direction de la communication
Facteurs critiques de succès	Mobilisation du tissu institutionnel et associatif présent dans les quartiers concernés.				

KPI

Description KPI		Seuil Rouge	Seuil Vert	Résultats	Commentaires
Diffusion de l'information auprès des institutions et associations locales concernées et auprès des candidats potentiels		Non	Oui		
Point de contact fixe établi		Non	Oui		
Engagements et recrutements évalués fin 2023 et fin 2024					
MOYENS		RESSOURCES			
Montant estimé	Budget (AB)	ETP	IT	Autres	Consultance externe
5000	AB générale BSYN				
Activités		Suivi			
N°	Description	Durée	Réalisation		
1	Election du ou des quartiers	1 mois			
2	Contact avec le tissu associatif et institutionnel	2 mois			
3	Diffusion des offres	6 mois/18 mois			
4					
5					

VI. APPROBATION

Date de l'avis de la commission d'accompagnement	Date de l'avis des organes de concertation	Date de la validation par les organes de décision
<ul style="list-style-type: none">• 19 décembre 2022 : Validation en séance plénière de l'évaluation du Plan d'Action Diversité 2021-2022 ainsi que du projet de Plan d'Action Diversité 2023-2024 dans son nouveau format Excel	<ul style="list-style-type: none">• 16 mars 2023 : Remise de l'avis par le Comité de concertation de base du SPRB	<ul style="list-style-type: none">• 14 mars 2023 : Validation par le Conseil de Direction du SPRB