DIVERSITEIT
IN HET MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

DIVERSITE
DANS LE MINISTERE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

BIJLAGEN

Instituut voor de Overheid, K.U.Leuven

Annelies Decat, Annie Hondeghem, Sarah Scheepers

Centrum voor Sociologisch Onderzoek, K.U.Leuven

Eva Gijsegom, Albert Martens, Sara Vertommen

Département de Psychologie, FUNDP

Jean-Pierre Binamé, Anne de Meulenaere, Michel Mercier

Rapport
D/2005/10107/003

December 2005

Instituut voor de Overheid

K.U.Leuven
Faculteit sociale wetenschappen
Instituut voor de overheid
E. VAN EVENSTRAAT 2 A - B-3000 LEUVEN - BELGIE

Tel: 0032 16 32 32 70
Fax: 0032 16 32 32 67
E-mail: io@soc.kuleuven.be
www.instituutvoordeoverheid.be

BIJLAGE 1A:

ENQUÊTE DIVERSITEIT

MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

GELIJKE KANSEN

ENQUETE DIVERSITEIT

in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Instituut voor de Overheid, K.U.Leuven

Centrum voor Sociologie, K.U.Leuven

Département de Psychologie, FUNDP

Beste medewerkster, beste medewerker,

Wilt u iets kwijt over uw werk bij het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, uw arbeidsomstandigheden, de mogelijkheden op het gebied van vorming en promotie, de relatie met uw collega's, de wervings- en selectieprocedures, enz...

Aarzel dan niet om deze volledig anonieme vragenlijst in te vullen. De gegevens worden uitsluitend behandeld door de onderzoekers van de K.U.Leuven en de universiteit van Namen (FUNDP).

Deze onderzoekers voeren een studie uit in opdracht van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over diversiteit. **Diversiteit betekent alle verschillen die er bestaan tussen mensen**. Sommige verschillen zijn zichtbaar: geslacht, herkomst, leeftijd, naam, bepaalde handicaps... Andere verschillen zijn minder zichtbaar of helemaal onzichtbaar: religieuze en filosofische overtuigingen, sexuele geaardheid, werkstijl, socio-economische achtergrond, sociale positie, opleiding, gezondheid... Aandacht voor diversiteit betekent rekening houden met die verschillen.

Door deze enquête in te vullen, helpt u ons een beeld te krijgen van de huidige situatie in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die te verbeteren, in het bijzonder voor de mensen die tot één van de doelgroepen van het diversiteitsbeleid behoren: vrouwen, personen met een handicap en personen van vreemde herkomst.

Gelieve deze enquête (voor 28 oktober 2005) terug te sturen naar Annelies Decat (Instituut voor de Overheid), E. Van Evenstraat 2a, 3000 Leuven.

Indien u graag meer wil weten over deze studie, of als u wil deelnemen aan één van de groepsgesprekken over diversiteit die we organiseren, neem dan contact op met één van onderstaande personen:

Annelies Decat (Instituut voor de Overheid): E. Van Evenstraat 2a, 3000 Leuven, tel. 016/32.32.86, e-mail annelies.decat@soc.kuleuven.be: *vrouwen*

Eva Gijsegom (Centrum Sociologisch Onderzoek): E.Van Evenstraat 2b, 3000 Leuven. tel. 016/32.31.04, e-mail Eva.Gijsegom@soc.kuleuven.be: *allochtonen of personen van vreemde herkomst*

Anne Demuelenaere (FUNDP): 61, rue de Bruxelles, 5000 Namur, tel. 081/72.43.98, e-mail adm@psy.fundp.ac.be: *personen met een handicap of gezondheidsprobleem*

Let op: Wij vragen dat iedereen alle vragen beantwoordt. Alleen de vragen die schuin gedrukt zijn, zijn uitsluitend bedoeld voor personen met een handicap (slechtzienden, slechthorenden, personen met motorische problemen,...) of een gezondheidsprobleem.

I. WAT VINDT U VAN UW LOOPBAAN OF BEROEPSSITUATIE?

I.1. Uw indiensttreding

	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht
Informatie over vacatures	O	O	O	O
Selectieprocedure	O	O	O	O
Organisatie van de examens (Selor) en interviews (Ministerie)	O	O	O	O
Onthaal door de dienst HRM	O	O	O	O
Onthaal op uw dienst	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven?

I.2. Uw werk

	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht
Inhoud van uw werk	O	O	O	O
Aanwending van uw competenties	O	O	O	O
De waardering voor uw functie	O	O	O	O
Werkdruk	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven?

I.3. Uw werkrelaties

	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht
De relaties met uw collega's	O	O	O	O
Het werk in teamverband	O	O	O	O
De relaties met uw leidinggevenden	O	O	O	O
De relaties met uw ondergeschikten	O	O	O	O
De relaties met andere diensten	O	O	O	O
Toegang tot dienstinformatie	O	O	O	O
Contacten met het publiek	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven ?

I.4. Uw werkomstandigheden

	Hoe beoordeelt u de huidige situatie?				Wenst u veranderingen?	
	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht	Ja	Neen
Arbeidstijd	O	O	O	O	O	O
Uurrooster	O	O	O	O	O	O
Opvang van kinderen	O	O	O	O	O	O
Stress	O	O	O	O	O	O
Combinatie arbeid – privé-leven	O	O	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven?

Als u vroeger voltijds werkte en momenteel deeltijds werkt:

Wat vindt u van het volgende, sinds u deeltijds werkt ?:			
	Beter dan vroeger	Zelfde als vroeger	Slechter dan vroeger
Arbeidstevredenheid	O	O	O
De waardering voor uw functie	O	O	O
De integratie op het werk	O	O	O
De werklast	O	O	O
De promotiemogelijkheden	O	O	O

Als u een aanpassing van uw bureau of uw werkomgeving vroeg, wat vond u dan van :

	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht
De organisatie van de procedure	O	O	O	O
De duur van de procedure	O	O	O	O
De uiteindelijke beslissing	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven?

Als u een aanpassing van uw functie gevraagd hebt, een andere functie of een interne verplaatsing, wat vond u dan van :

	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht
De organisatie van de procedure	O	O	O	O
De duur van de procedure	O	O	O	O
De uiteindelijke beslissing	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven?

Enkel voor mensen met een handicap of een gezondheidsprobleem:

	Is er in uw geval een oplossing of aanpassing gebeurd of is die wenselijk?		*Indien ja, hoe beoordeelt u de huidige situatie?*			
	Ja	*Nee*	*Zeer goed*	*Goed*	*Slecht*	*Zeer slecht*
Vervoermiddel(en)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Duur van het traject	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Toegangen (lift, parking,...)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
In het gebouw (toiletten, cafetaria, ..)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Werkuitrusting	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Persoonlijke assistent(ie)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Hulp van collega's	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*

Kunt u hier meer uitleg geven?

I.5. Opleiding en loopbaan

	Zeer goed	Goed	Slecht	Zeer slecht
Mogelijkheden om deel te nemen aan opleidingen	O	O	O	O
Promotiekansen	O	O	O	O
Mogelijkheden voor interne mobiliteit	O	O	O	O
Overgangsexamens	O	O	O	O

Kunt u hier meer uitleg geven?

Enkel voor mensen met een handicap of een gezondheidsprobleem:

opleiding	*Is er in uw geval een oplossing of aanpassing gebeurd of is die wenselijk?*		*Indien ja, hoe beoordeelt u de huidige situatie?*			
	Ja	*Nee*	*Zeer goed*	*Goed*	*Slecht*	*Zeer slecht*
Toegankelijkheid van de lokalen	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Aangepast materiaal	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Tolk	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Vertaling van syllabi	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Aangepaste cursussen en oefeningen	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*

Kunt u hier meer uitleg geven?

II. WAT IS UW PROFIEL?

II.1. Algemeen

U bent een: O Man O Vrouw

Geboren: O Voor 1945 O Tussen 1945 en 1954 O Tussen 1955 en 1964
O Tussen 1965 en 1974 O Tussen 1975 en 1984 O Na 1984:

Wat is uw huidige nationaliteit: .....

Voor diegene met de Belgische nationaliteit:
Indien u Belg geworden bent (bijvoorbeeld door naturalisatie, keuze...) wat was dan uw vorige nationaliteit: .....

II.2. Uw loopbaan

Werkte u elders voor u bij het Brusselse Gewest kwam? O Ja O Nee
Indien Ja, was u dan al ambtenaar bij de Brusselse administratie vóór 1989?
O Ja O Nee

Hoeveel jaren werkt u al voor het Brusselse Gewest?
O minstens 15 jaar O meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar
O minder dan 10 jaar en meer dan 5 jaar O minder dan 5 jaar

Op welk niveau werd u in dienst genomen?
O E O D O C O B O A

U werd aangenomen: O als statutair O als contractueel

Enkel voor mensen met een handicap of gezondheidsprobleem

	Selor		*Bij het Ministerie BHG*	
Heeft u gebruik gemaakt van een speciale rekruteringsprocedure?	*O Ja*	*O Neen*	*O Ja*	*O Neen*
Heeft u een aanpassing gevraagd van de examens of interviews ?	*O Ja*	*O Neen*	*O Ja*	*O Neen*

II.3. Uw huidige administratieve situatie

Uw huidig niveau:	O E	O D	O C	O B	O A

U werkt: O voltijds O deeltijds

Als u deeltijds werkt, kunt u dan uitleggen waarom ?

	Oui	Non
Heeft u vroeger ooit deeltijds gewerkt?		
Bij het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	O	O
Vóór u werkte bij het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	O	O

U bent: O statutair O contractueel

Bent u gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? (19 gemeenten) O Ja O Nee

De verplaatsing van uw woonplaats tot het werk doe ik door middel van:
(meerdere antwoorden mogelijk)

O Trein-tram-bus O Wagen O Te voet, fiets, motor,... O Aangepast vervoer

Enkel voor mensen met een gezondheidsprobleem of handicap

Hebt u uw probleem opgelopen tijdens uw beroepsleven bij de overheid? *O Ja* *O Nee*

Werd het veroorzaakt door een ongeval of een ziekte? *O Ja* *O Nee*

Hebt u een dossier bij een regionaal fonds voor personen met een handicap? *O Ja* *O Nee*

Werd uw handicap erkend door een andere organisatie ? *O Ja* *O Nee*

Mocht u dit wensen kan u hieronder de aard van u gezondheidsprobleem of handicap aanduiden: (meerdere antwoorden mogelijk)

O Chronische ziekte *O Blindheid of slechtziendheid* *O Intellectuele moeilijkheden*

O Motorische problemen *O Doofheid of hardhorendheid*

O Andere fysieke problemen *O Psychologische problemen*

Kreeg u? (meerdere antwoorden mogelijk)

O een aangepast bureau

O aangepast werk

O een persoonlijke assistent

O ander werk (reclassering)

O iets anders

O een aangepast uurooster

O lichtere werktijden

II.4. Diploma

Uw laatste diploma:
O Lager onderwijs
O Lager secundair onderwijs
O Hoger secundair onderwijs
O Niet-universitair hoger onderwijs
O Universitair onderwijs

Uw laatste diploma behaald in:
O België
O Buitenland: binnen EU
O Buitenland: buiten EU

In welk jaar behaalde u dit diploma? .....

Wij danken u voor uw medewerking

Gelieve deze enquête **(voor 28 oktober 2005)** terug te sturen naar:

Annelies Decat
Instituut voor de Overheid
E. Van Evenstraat 2a
3000 Leuven

De groepsgesprekken voor personen met een handicap of gezondheidsprobleem gaan door op 7 november (voormiddag) en op 8 november (namiddag). Wij zouden uw deelname erg appreciëren. U bent van harte welkom.
Als u wilt deelnemen aan de groepsgesprekken, neem dan zo snel mogelijk contact op met Anne De Muelenaere van de universiteit van Namen (FUNDP):
tel. 081/72.43.98, e-mail: adm@psy.fundp.ac.be.

Wie informatie wil over de enquête of hulp bij het invullen ervan, kan contact opnemen met mevrouw Dehasque, gelijkekansenambtenaar in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Telefoon : 02/800.36.58).
Zij kan u doorverwijzen naar een contactpersoon in uw administratie.

ANNEXE 1B:

ENQUÊTE DIVERSITE

MINISTERE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

ÉGALITÉ DES CHANCES

ENQUÊTE DIVERSITÉ

dans le Ministère de la Région de Bruxelles Capitale

Instituut voor de Overheid, K.U.Leuven

Centrum voor Sociologie, K.U.Leuven

Département de Psychologie, FUNDP

Chère collaboratrice, cher collaborateur,

Vous souhaitez vous exprimer sur votre travail au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, l'organisation du travail, les possibilités de formation ou de promotion, les relations avec les collègues, l'organisation des recrutements, etc....
Alors n'hésitez pas à remplir ce questionnaire totalement anonyme ; les réponses seront exclusivement traitées par les chercheurs des universités de la KULeuven et de Namur (FUNDP).

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale a confié à ces chercheurs une étude sur le thème de la diversité.
La diversité se définit comme tout aspect de différence entre les personnes Certains aspects sont perceptibles, notamment : le sexe, l'âge, l'origine ethnique, *le nom*, l'handicap, ...
Certains aspects sont moins ou pas perceptibles : les convictions religieuses et philosophiques, l'orientation sexuelle, le style de travail, l'origine socio-économique, la position sociale, le niveau des études, l'état de santé... . Accorder une attention à la diversité signifie prendre en considération ces différences.

En répondant à cette enquête, vous nous aiderez à mieux connaître et à améliorer la situation actuelle au sein du ministère, particulièrement pour les personnes qui appartiennent à un des trois groupes cibles retenus pour l'étude diversité : les femmes et les hommes, les personnes avec handicap et les personnes d'origine étrangère

Merci de renvoyer ce questionnaire (avant le 28 octobre) à Annelies Decat (Instituut voor de Overheid), E. Van Evenstraat 2a, 3000 Leuven.

Si vous souhaitez en savoir plus à propos de cette étude ou bien participer à une des discussions de groupe sur la diversité que nous organisons, vous pouvez prendre contact avec une des personnes ci-dessous:

Annelies Decat (Instituut voor de Overheid): E. Van Evenstraat 2a, 3000 Leuven, tel. 016/32.32.86, e-mail annelies.decat@soc.kuleuven.be: *femmes*

Eva Gijsegom (Centrum Sociologisch Onderzoek): E.Van Evenstraat 2b, 3000 Leuven. tel. 016/32.31.04, e-mail Eva.Gijsegom@soc.kuleuven.be: *personnes d'origine étrangère*

Anne Demuelenaere (FUNDP): 61, rue de Bruxelles, 5000 Namur, tel. 081/72.43.98, e-mail adm@psy.fundp.ac.be: *personnes avec un handicap ou un problème de santé*

Remarque préliminaire: Les questions en italique sont uniquement destinées aux personnes avec un handicap (malvoyant, malentendant, problèmes moteurs, ...) ou un problème de santé

I. COMMENT APPRECIEZ-VOUS VOTRE CARRIERE OU SITUATION PROFESSIONNELLE?

I.1. Votre entrée en service

	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
L'information sur les postes vacants	O	O	O	O
La procédure de recrutement /engagement	O	O	O	O
L'organisation des examens/entretiens au Selor	O	O	O	O
Votre accueil par le service GRH	O	O	O	O
Votre accueil au sein de votre unité administrative	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

I.2. Votre fonction

	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
Le contenu de votre travail	O	O	O	O
L'utilisation de vos compétences	O	O	O	O
Votre charge de travail	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

I.3. Vos relations de travail

	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
Les relations avec vos collègues	O	O	O	O
Le travail en équipe	O	O	O	O
Les relations avec vos supérieurs	O	O	O	O
Les relations avec vos subordonnés	O	O	O	O
Les relations avec d'autres services	O	O	O	O
L'accès aux informations de service	O	O	O	O
Les contacts avec le public	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

I.4. Votre cadre de travail

Pour tous

	Comment jugez-vous la situation actuelle?				Souhaitez-vous des changements ?	
	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais	Oui	Non
Le temps de travail	O	O	O	O	O	O
Les horaires	O	O	O	O	O	O
La prise en charge des enfants	O	O	O	O	O	O
Le stress	O	O	O	O	O	O
Conciliation vie professionnelle/vie familiale	O	O	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

	Oui	Non
Travaillez- vous actuellement à temps partiel ?	O	O

Avez vous précédemment travaillé à temps partiel ? :	Oui	Non
Au MRBC?	O	O
Avant votre entrée au MRBC?	O	O

Si vous travaillez actuellement à temps partiel

Expliquez-votre choix:

Depuis que vous travaillez à temps partiel, comment jugez-vous :				
	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
La satisfaction au travail	O	O	O	O
La valorisation de votre fonction	O	O	O	O
L'integration au travail	O	O	O	O
Le charge de travail	O	O	O	O
Les possiblités de promotion	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

Pour les personnes avec un handicap (malvoyant, malentendant, problèmes moteurs, ...) ou un problème de santé

	Dans votre cas, une solution, un aménagement a-t-il été nécessaire ou serait-il souhaitable ?		*Si oui, comment jugez-vous la situation actuelle?*			
	Oui	*Non*	*Très bien*	*Bien*	*Mauvais*	*Très mauvais*
Moyen(s) de transport	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Durée du trajet	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Accès (ascenseur, parking,...)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Dans le bâtiment (toilettes, cafeteria, ..)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Equipement de travail	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Assistant(s) personnel(s)	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Aide de collègues	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

Pour tous:

Si vous avez demandé un aménagement de votre bureau ou environnement de travail

	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
L'organisation de la procédure	O	O	O	O
La durée de la procédure	O	O	O	O
La décision finale	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

Si vous avez demandé un aménagement de votre fonction, une autre fonction ou une mobilité interne

	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
L'organisation de la procédure	O	O	O	O
La durée de la procédure	O	O	O	O
La décision finale	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

I.5. Formation et carrière

Pour tous:

	Très bien	Bien	Mauvais	Très mauvais
Possibilités de participer aux formations	O	O	O	O
Possibilités de promotion	O	O	O	O
Possibilités de mobilité interne	O	O	O	O
Examens d'accession	O	O	O	O

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

Pour les personnes avec un handicap (malvoyant, malentendant, problèmes moteurs, ...) ou un problème de santé

Formation adaptée à votre situation spécifique ?

	Dans votre cas, une solution, un aménagement a-t-il été nécessaire ou serait-il souhaitable ?		*Si oui, comment jugez-vous la situation actuelle?*			
	Oui	*Non*	*Très bien*	*Bien*	*Mauvais*	*Très mauvais*
Accessibilité des locaux	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Matériel adapté	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Interprète	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Traduction des syllabi	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*
Cours et exercices adaptés	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*	*O*

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

II. GROUPES DE TRAVAIL

Considérez-vous appartenir à un des groupes ciblés par notre étude ?
Si oui, lequel ou lesquels
O femmes O personnes d'origine étrangère O personnes avec un handicap

Le fait d'appartenir à un ou plusieurs de ces groupes cibles a-t-il joué un rôle au cours de votre carrière
avant d'être au MRBC ? O Oui O Non
Au MRBC ? O Oui O Non

Si vous le souhaitez, vous pouvez l'expliquer :

Trouvez-vous intéressant que des fonctionnaires du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale créent un groupe de travail sur la question des personnes d'origine étrangère, des personnes avec handicap, des femmes ou de la diversité en général ?
O Oui O Non
(Exemples d'activité : mettre en place des campagnes de sensibilisation, organiser des groupes de parole, mettre sur pied des sessions spécifiques de formation ou d'information, démarrer un système de parrainage, proposer des mesures concrètes,…)

Si oui, pour quels groupes-cibles ?
O femmes O personnes d'origine étrangère O personnes avec un handicap

Etes-vous prêt(e) à participer à un tel réseau ? O Oui O Non

Si oui, dans quel groupe(s) souhaiteriez-vous participer activement ?
(*plusieurs réponses possibles*)
O femmes O personnes d'origine étrangère O personnes avec un handicap

III. QUEL EST VOTRE PROFIL ?

III.1. Généralités

Vous êtes un(e) : O Homme O Femme

Vous êtes né(e) : O Avant 1945 O Entre 1945 et 1954 O Entre 1955 et 1964
O Entre 1965 et 1974 O Entre 1975 et 1984 O Après 1984:

Quelle est votre nationalité actuelle : .....

Pour les personnes de nationalité belge:
Si vous avez acquis la nationalité belge (par exemple par naturalisation, option...) quelle était votre nationalité antérieure ? .....

III.2. Votre carrière

Avez-vous travaillé ailleurs avant d'entrer au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale ?
O Oui O Non

Depuis combien d'années travaillez-vous au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale ?
O 15 ans au moins
O + 10 ans et moins de 15 ans
O moins de 10 ans et + 5 ans
O depuis moins de 5 ans

Etiez-vous déjà fonctionnaire au sein de l'administration bruxelloise avant 1989 ?
O Oui O Non

A quel niveau avez-vous été engagé ?
O E O D O C O B O A

Vous avez été engagé comme : O statutaire O contractuel

Pour les personnes avec un handicap ou un problème de santé

	Selor		Au Ministère RBC	
Avez-vous bénéficié d'une procédure de recrutement spéciale ?	O Oui	O Non	O Oui	O Non
Avez-vous demandé une adaptation des examens ou entretiens ?	O Oui	O Non	O Oui	O Non

III.3. Votre situation administrative actuelle

Votre niveau actuel est : O E O D O C O B O A

Vous travaillez à : O temps plein O temps partiel

Vous êtes : O statutaire O contractuel

Vous êtes domicilié en Région de Bruxelles-Capitale? (19 communes) O Oui O Non

Votre déplacement du domicile au lieu de travail s'effectue en :
(plusieurs réponses possibles)
O Train-tram-bus O Voiture OA pied, en vélo, moto,… O Transport adapté

Vous a-t-on accordé ? *(plusieurs réponses possibles)*
O Un horaire adapté
O Une réduction du temps de travail

Pour les personnes avec un handicap (malvoyant, malentendant, problèmes moteurs, ...) ou un problème de santé p

Votre problème est-il apparu en cours de carrière à l'administration ? *O Oui* *O Non*

Est-il lié à un accident ou une maladie ? *O Oui* *O Non*

Avez-vous un dossier auprès d'un Fonds régional pour personnes handicapées? *O Oui* *O Non*

Votre handicap est-il reconnu par un autre organisme ? *O Oui* *O Non*

Si vous le souhaitez, précisez de quoi il s'agit :

(plusieurs réponses possibles)

O Maladie chronique *O Non-voyant ou mal-voyant* *O Difficultés intellectuelles*

O Problèmes moteurs *O Non-entendant ou mal-entendant*

O Autre problème physique *O Difficultés psychologiques*

Vous a-t-on accordé ? (plusieurs réponses possibles)

O Un aménagement de bureau

O Un aménagement de vos tâches

O Une assistance personnalisée

O Un autre travail (reclassement)

O Autre chose

III.4. Diplôme

Votre dernier diplôme :

O Primaire

O Secondaire inférieur

O Secondaire supérieur

O Supérieur non-universitaire

O Universitaire

Où avez-vous obtenu votre dernier diplôme ?

O En Belgique

O A l'étranger : au sein de l'Union européenne

O A l'étranger : hors de l'Union européenne

En quelle année avez-vous obtenu votre dernier diplôme ? .....

Nous vous remercions pour votre collaboration

Merci de renvoyer ce questionnaire **pour le 28 octobre au plus tard à :**

Annelies Decat
Instituut voor de Overheid
E. Van Evenstraat 2a
3000 Leuven

au moyen de l'enveloppe ci-jointe. (Il est inutile d'affranchir cette enveloppe, les frais de port sont pris en charge par le ministère).

Dans le cas où vous souhaitez des informations ou de l'aide pour compléter ce questionnaire, veuillez contacter Madame Dehasque, Fonctionnaire Egalité des Chances au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (Téléphone : 02/800.36.58).

Elle pourra vous orienter vers une personne de contact au sein de votre administration.

Des groupes de discussion pour les personnes avec handicap ou un problème de santé auront lieu le 7 novembre matin et le 8 novembre après-midi.
Votre participation y sera très appréciée / Vous y êtes très cordialement invités.
Si vous souhaitez vous exprimer dans un de ces groupes, contactez rapidement
Mme Anne De Muelenaere aux Facultés de Namur (FUNDP).
Tél: 081/72.43.98, e-mail : adm@psy.fundp.ac.be

BIJLAGE 2 – ANNEXE 2:

STATISTIEKEN V/M
(uit analytisch rapport)

STATISTIQUES F/H
(du rapport analytique)

I.1.b. Nombre d'hommes et de femmes par statut et par rôle linguistique

	Fr		Fr		NI		NI		Tot.					
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	H	%	Total	%
Statutaires	303	46,98 %	342	53,02 %	117	40,07 %	175	59,93 %	**420**	**44,82 %**	**517**	**55,18 %**	**937**	**57,52 %**
Non stat.	293	56,35 %	227	43,65 %	89	51,74 %	83	48,26 %	**382**	**55,20 %**	**310**	**44,80 %**	**692**	**42,48 %**
	596	**51,16 %**	**569**	**48,84 %**	**206**	**44,40 %**	**258**	**55,60 %**	**802**	**49,23 %**	**827**	**50,77 %**	**1629**	**100,00 %**

I.2.a. Nombre d'hommes et de femmes par rôle linguistique et par administration

	Fr		Fr		Nl		Nl		Tot.				
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	H	%	Total
AATL-BROH	105	58,01 %	76	41,99 %	30	57,69 %	22	42,31 %	**135**	**57,94 %**	**98**	**42,06 %**	**233**
AED-BUV	109	31,41 %	238	68,59 %	37	24,83 %	112	75,17 %	**146**	**29,44 %**	**350**	**70,56 %**	**496**
AEE-BEW	111	62,36 %	67	37,64 %	25	43,86 %	32	56,14 %	**136**	**57,87 %**	**99**	**42,13 %**	**235**
AFB-BFB	62	62,00 %	38	38,00 %	37	63,79 %	21	36,21 %	**99**	**62,66 %**	**59**	**37,34 %**	**158**
APL-BPB	45	60,00 %	30	40,00 %	16	59,26 %	11	40,74 %	**61**	**59,80 %**	**41**	**40,20 %**	**102**
SSG-DSG	164	57,75 %	120	42,25 %	61	50,41 %	60	49,59 %	**225**	**55,56 %**	**180**	**44,44 %**	**405**
Total	**596**	**51,16 %**	**569**	**48,84 %**	**206**	**44,40 %**	**258**	**55,60 %**	**802**	**49,23 %**	**827**	**50,77 %**	**1629**

I.2.b. Nombre d'hommes et de femmes statutaires par rôle linguistique et par administration

	Fr		Fr		Nl		Nl		Tot.				
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	H	%	Total
AATL-BROH	62	51,67 %	58	48,33 %	16	53,33 %	14	46,67 %	**78**	**52,00 %**	**72**	**48,00 %**	**150**
AED-BUV	58	30,05 %	135	69,95 %	16	18,82 %	69	81,18 %	**74**	**26,62 %**	**204**	**73,38 %**	**278**
AEE-BEW	51	61,45 %	32	38,55 %	16	40,00 %	24	60,00 %	**67**	**54,47 %**	**56**	**45,53 %**	**123**
AFB-BFB	36	58,06 %	26	41,94 %	23	57,50 %	17	42,50 %	**59**	**57,84 %**	**43**	**42,16 %**	**102**
APL-BPB	29	61,70 %	18	38,30 %	13	59,09 %	9	40,91 %	**42**	**60,87 %**	**27**	**39,13 %**	**69**
SSG-DSG	67	47,86 %	73	52,14 %	33	44,00 %	42	56,00 %	**100**	**46,51 %**	**115**	**53,49 %**	**215**
Total	**303**	**46,98 %**	**342**	**53,02 %**	**117**	**40,07 %**	**175**	**59,93 %**	**420**	**44,82 %**	**517**	**55,18 %**	**937**

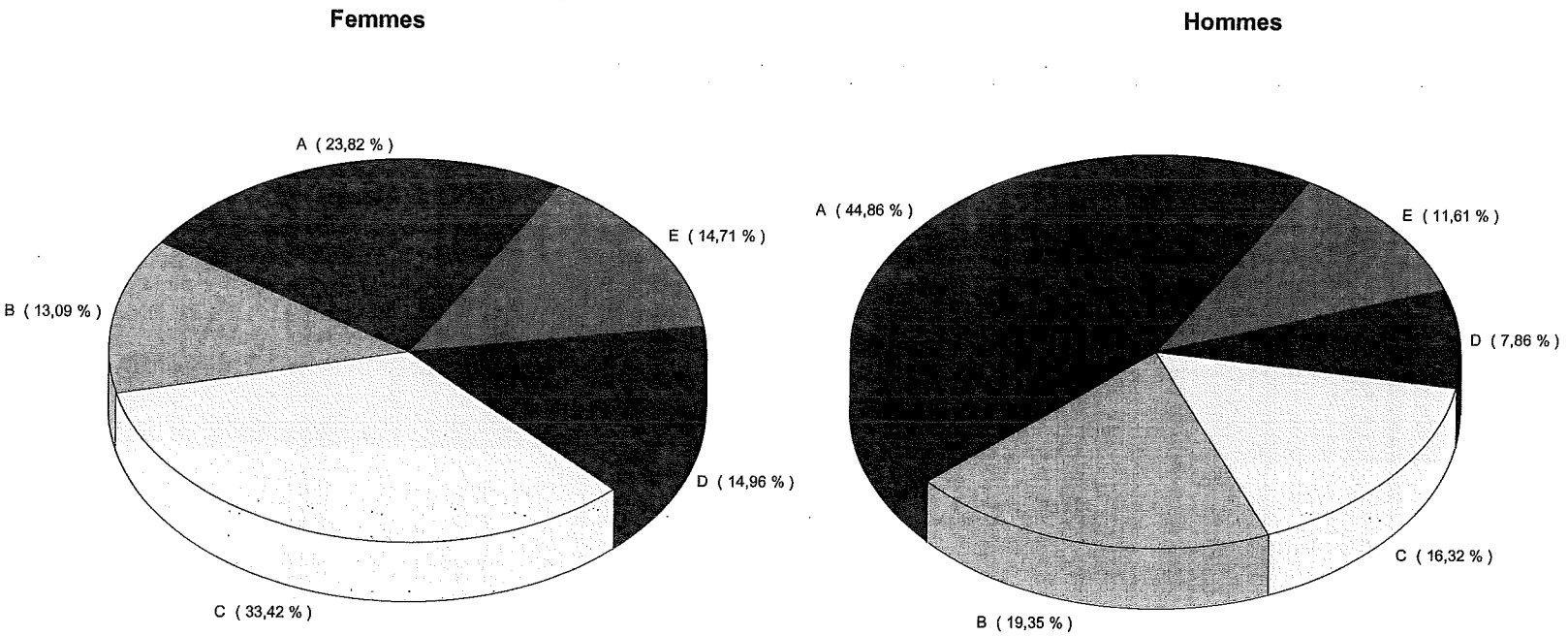
I.2.c. Nombre d'hommes et de femmes contractuels par rôle linguistique et par administration

	Fr		Fr		Nl		Nl		Tot.				
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	H	%	Total
AATL-BROH	43	70,49 %	18	29,51 %	14	63,64 %	8	36,36 %	**57**	**68,67 %**	**26**	**31,33 %**	**83**
AED-BUV	51	33,12 %	103	66,88 %	21	32,81 %	43	67,19 %	**72**	**33,03 %**	**146**	**66,97 %**	**218**
AEE-BEW	60	63,16 %	35	36,84 %	9	52,94 %	8	47,06 %	**69**	**61,61 %**	**43**	**38,39 %**	**112**
AFB-BFB	26	68,42 %	12	31,58 %	14	77,78 %	4	22,22 %	**40**	**71,43 %**	**16**	**28,57 %**	**56**
APL-BPB	16	57,14 %	12	42,86 %	3	60,00 %	2	40,00 %	**19**	**57,58 %**	**14**	**42,42 %**	**33**
SSG-DSG	97	67,36 %	47	32,64 %	28	60,87 %	18	39,13 %	**125**	**65,79 %**	**65**	**34,21 %**	**190**
Total	**293**	**56,35 %**	**227**	**43,65 %**	**89**	**51,74 %**	**83**	**48,26 %**	**382**	**55,20 %**	**310**	**44,80 %**	**692**

I.3.a. Nombre d'hommes et de femmes par statut et par niveau

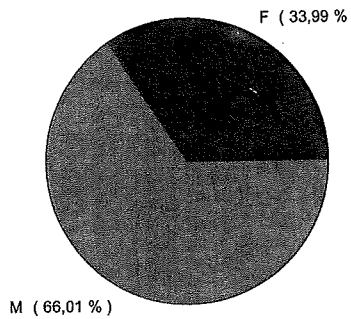
	Stat.		Stat.		Stat.		Non stat.				Non stat.		Tot.				Total	%
	F	%	M	%	Total	%	F	%	M	%	Total	%	F	%	M	%		
A	134	34,90 %	250	65,10 %	384	23,57 %	57	32,02 %	121	67,98 %	178	10,93 %	191	11,72 %	371	22,77 %	**562**	**34,50 %**
B	67	43,51 %	87	56,49 %	154	9,45 %	38	34,23 %	73	65,77 %	111	6,81 %	105	6,45 %	160	9,82 %	**265**	**16,27 %**
C	131	58,48 %	93	41,52 %	224	13,75 %	137	76,54 %	42	23,46 %	179	10,99 %	268	16,45 %	135	8,29 %	**403**	**24,74 %**
D	57	58,76 %	40	41,24 %	97	5,95 %	63	71,59 %	25	28,41 %	88	5,40 %	120	7,37 %	65	3,99 %	**185**	**11,36 %**
E	31	39,74 %	47	60,26 %	78	4,79 %	87	63,97 %	49	36,03 %	136	8,35 %	118	7,24 %	96	5,89 %	**214**	**13,14 %**
Total	**420**	**25,78 %**	**517**	**31,74 %**	**937**	**57,52 %**	**382**	**23,45 %**	**310**	**19,03 %**	**692**	**42,48 %**	802	49,23 %	827	50,77 %	**1629**	

Camembert I.3.a. Nombre d'hommes et de femmes par niveau

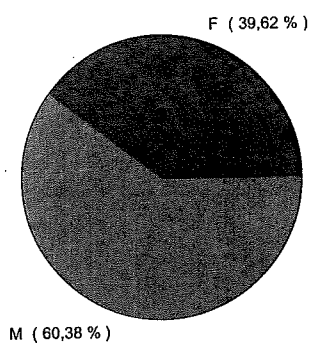


Camembert I.3.b. Nombre d'hommes et de femmes par niveau

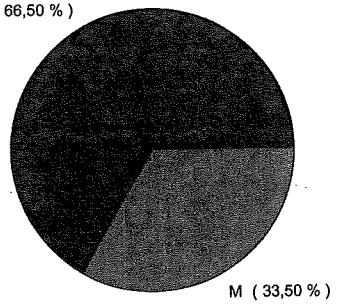
Niveau A



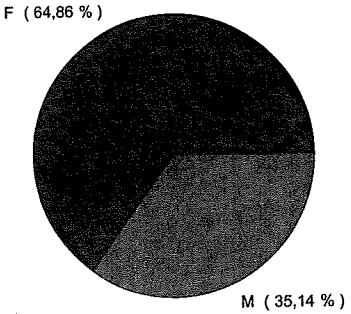
Niveau B



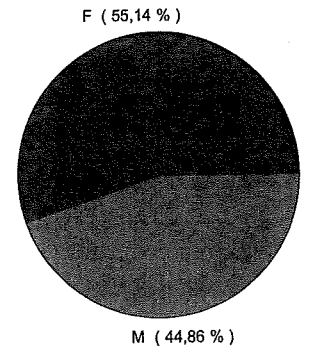
Niveau C



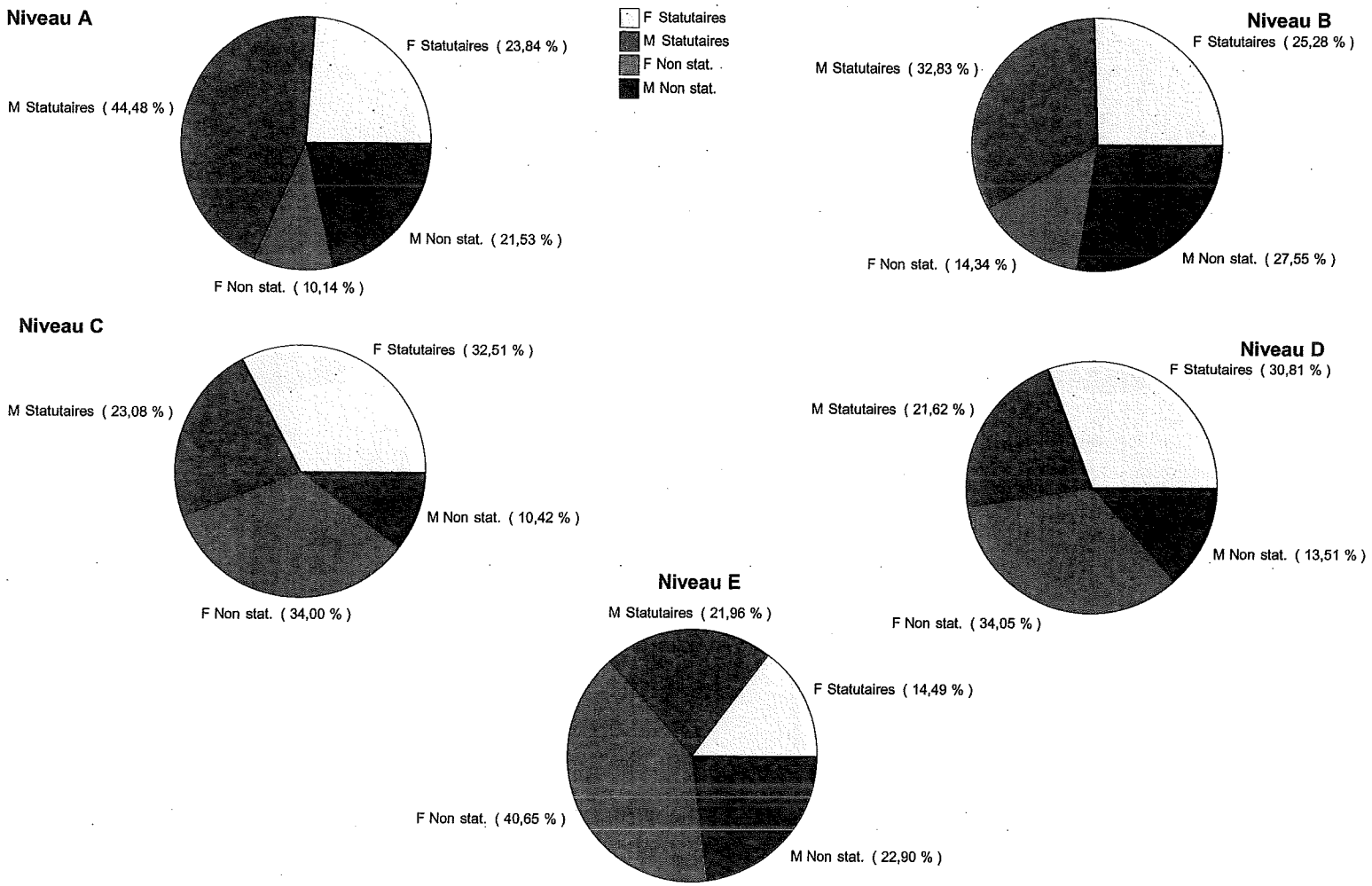
Niveau D



Niveau E



Camembert I.3.c. Nombre d'hommes et de femmes par statut et par niveau



I.4.a Nombre d'hommes et de femmes par statut, par niveau, par rang et par grade

A

	Stat.						Non stat.						Tot.			
	F	%	H	%	Total	%	F	%	H	%	Total	%	F	%	M	%
Secrétaire général			1	100,00 %	1	100,00 %									1	100,00 %
Secrétaire général adjoint			1	100,00 %	1	100,00 %									1	100,00 %
Directeur général			5	100,00 %	5	100,00 %									5	100,00 %
Directeur	5	9,43 %	48	90,57 %	53	60,92 %	2	5,88 %	32	94,12 %	34	39,08 %	7	8,05 %	80	91,95 %
Premier Attaché	15	30,00 %	35	70,00 %	50	89,29 %	2	33,33 %	4	66,67 %	6	10,71 %	17	30,36 %	39	69,64 %
Attaché	115	41,37 %	163	58,63 %	278	67,80 %	52	39,39 %	80	60,61 %	132	32,20 %	167	40,73 %	243	59,27 %
Autres									2	100,00 %	2	100,00 %			2	100,00 %
Total	**135**	**34,79 %**	**253**	**65,21 %**	**388**		**56**	**32,18 %**	**118**	**67,82 %**	**174**		**191**	**33,99 %**	**371**	**66,01 %**

B

	Stat.						Non stat.						Tot.			
	F	%	H	%	Total	%	F	%	H	%	Total	%	F	%	M	%
Assistant	68	43,87 %	87	56,13 %	155	58,49 %	37	33,64 %	73	66,36 %	110	41,51 %	105	39,62 %	160	60,38 %
Total	**68**	**43,87 %**	**87**	**56,13 %**	**155**		**37**	**33,64 %**	**73**	**66,36 %**	**110**		**105**	**39,62 %**	**160**	**60,38 %**

I.4.a Nombre d'hommes et de femmes par statut, par niveau, par rang et par grade

C

	Stat.					
	F	%	H	%	Total	%
Premier Adjoint	14	50,00 %	14	50,00 %	28	100,00 %
Adjoint	119	60,10 %	79	39,90 %	198	52,94 %
Autres						
Total	133	58,85 %	93	41,15 %	226	

	Non stat.					
	F	%	H	%	Total	%
	134	76,14 %	42	23,86 %	176	47,06 %
	1	100,00 %			1	100,00 %
	135	76,27 %	42	23,73 %	177	

	Tot.			
	F	%	M	%
	14	50,00 %	14	50,00 %
	253	67,65 %	121	32,35 %
	1	100,00 %		
	268	66,50 %	135	33,50 %

D

	Stat.					
	F	%	H	%	Total	%
Commis principal	11	73,33 %	4	26,67 %	15	100,00 %
Commis	46	56,10 %	36	43,90 %	82	48,24 %
Total	57	58,76 %	40	41,24 %	97	

	Non stat.					
	F	%	H	%	Total	%
	63	71,59 %	25	28,41 %	88	51,76 %
	63	71,59 %	25	28,41 %	88	

	Tot.			
	F	%	M	%
	11	73,33 %	4	26,67 %
	109	64,12 %	61	35,88 %
	120	64,86 %	65	35,14 %

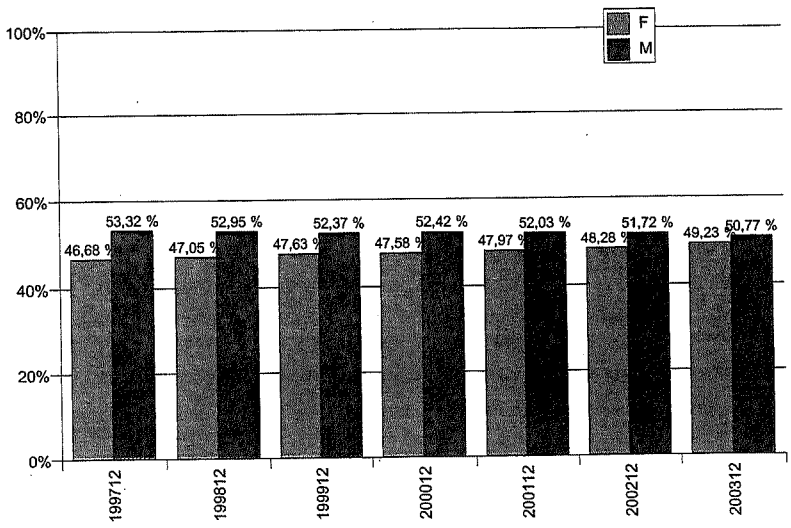
E

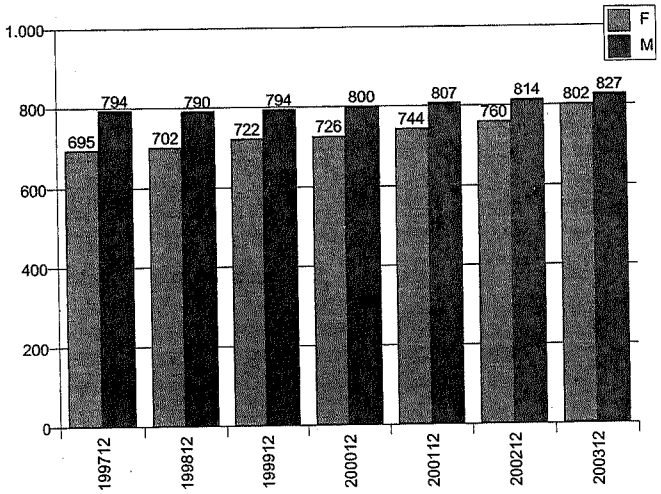
	Stat.					
	F	%	H	%	Total	%
Préposé principal	2	22,22 %	7	77,78 %	9	100,00 %
Préposé	29	42,03 %	40	57,97 %	69	33,99 %
Autres						
Total	31	39,74 %	47	60,26 %	78	

	Non stat.					
	F	%	H	%	Total	%
	87	64,93 %	47	35,07 %	134	66,01 %
			2	100,00 %	2	100,00 %
	87	63,97 %	49	36,03 %	136	

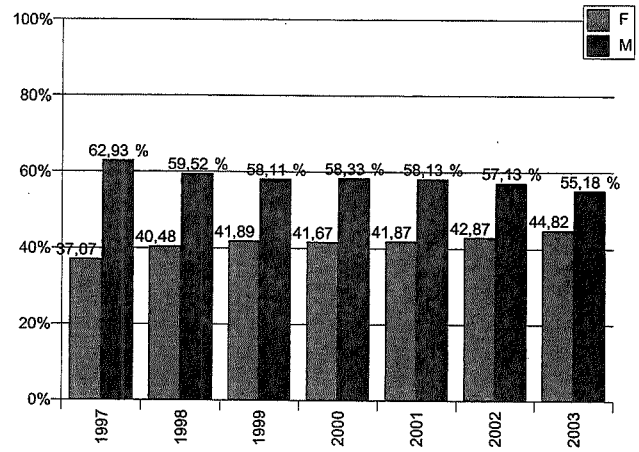
	Tot.			
	F	%	M	%
	2	22,22 %	7	77,78 %
	116	57,14 %	87	42,86 %
			2	100,00 %
	118	55,14 %	96	44,86 %

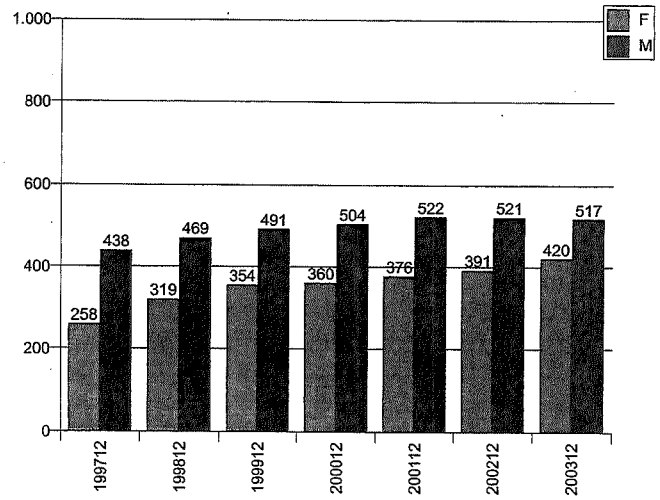
I.6.a. Evolution du personnel suivant le sexe 1997-2003



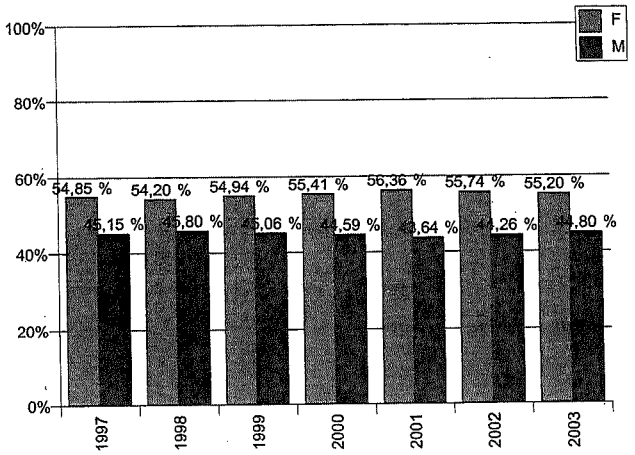


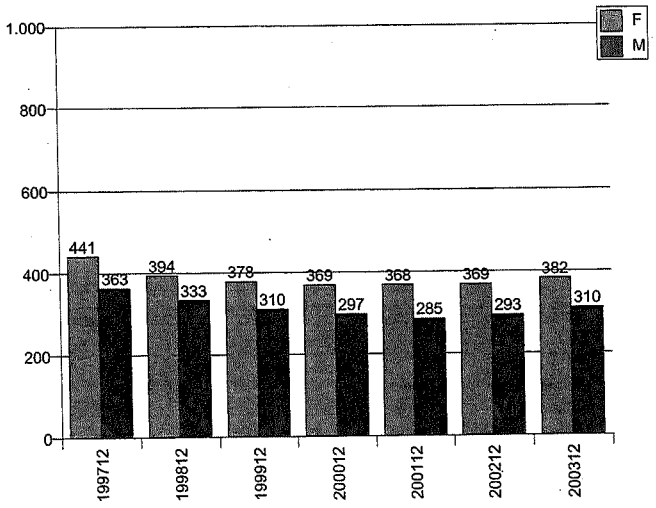
I.6.b. Evolution du personnel Statutaire suivant le sexe 1997 - 2003





I.6.c. Evolution du personnel Contractuel suivant le sexe 1997 - 2003





BIJLAGE 3 – ANNEXE 3:

SCENARIO FOCUSGROEP GLAZEN PLAFOND

SCENARIO FOCUS GROUPE PLAFOND DE VERRE

Scenario focusgroep glazen plafond MBHG 10/11/'05

moderatoren: Annelies Decat, Sarah Scheepers

uitgenodigd: vrouwen A2-A3 MBHG

Voorbereiding

- zorgen voor deelnemerslijst
- papier voor naamkaartjes
- bandopnemer en micro klaarzetten

1 Verwelkoming

2 Focusgroepgesprek

1. Inleiding

1. Voorstelling moderatoren
2. Voorstelling onderzoek:
   - in opdracht van MBHG
   - doelstelling: moet basis vormen van diversiteitsplan
   - onderzoek betreft drie groepen: allochtonen, personen met handicap en vrouwen
   - vier assen in het onderzoek: rekrutering, vorming, promotie, organisatiecultuur
   - methode: enquête, interviews, focusgroepen
3. Deze focusgroep:
   - vrouwen met leidinggevende functie
   - zicht krijgen op doorstroming van vrouwen naar hogere functies: bestaat er een glazen plafond in het MBHG?
4. Toelichting methode focusgroep:
   - bedoeling is dat deelnemers met mekaar discussiëren, niet met moderator
   - constructieve discussie: mekaar laten uitspreken, respect voor elkaars mening, richtlijnen moderator opvolgen
   - het gaat niet om het "juiste" antwoord: het gaat om wat jullie denken, zeg gewoon wat in je opkomt

- compromis is niet noodzakelijk: het gaat niet om de uitkomst van gesprek maar om het gesprek op zich
- vertrouwelijk karakter: enkel de onderzoekers beluisteren de opname. Er komen geen namen van deelnemers in het rapport. Ook wat je van mekaar verneemt, vertrouwelijk behandelen!
- moderator: luistert, noteert, observeert, stelt vragen, leidt het gesprek (zal soms afbreken)

2. *Start: voorstelling deelnemers*

Rondje doen om zich voor te stellen:

1. naam, functie + wat functie inhoudt (kort), administratie/departement
2. hoe lang al bij MBHG
3. traject buiten/binnen MBHG (kort)

3. Rekrutering

Vragen:

- Met welke verwachtingen bent u in het Ministerie BHG komen werken?
- Droomde u er toen al van om te staan waar u nu staat?
- Wou u in het domein werken dat u nu werkt?
- Ziet u verschillen met de mannen die tegelijk met u begonnen zijn? (bv. hadden die een duidelijker beeld voor ogen van het domein of de functie waar ze in wilden werken)

Bedoeling/verwachting: peilen naar ideeën over job ("werk hebben") en carrière ("ergens komen")

Achter de hand hebben: cijfers over aanwerving mannen vrouwen
(analytisch rapport GK p. 7)

1. evolutie personeel 1997-2003: begin 7% minder vrouwen dan mannen. Nu is verschil maar 1%
2. voor statutairen: grootste stijging op niveau A; voor contractuelen: aandeel vrouwen stijgt ook
3. aanwervingen in 2003: 2/3 vrouwen, vooral op niveau C

4. Vorming

Vragen:

- Hoe kiest u de vorming(en) die u volgt?
- Waarom vindt u die bepaalde vorming interessant? Welk soort vorming volgt u?
- Is uw keuze inzake vorming in de loop van de jaren veranderd?
- Ziet u verschillen m/v? In vrijwillige/verplichte vorming?

Bedoeling/verwachting:
peilen naar motivatie, keuze ifv jobinhoud of ifv carrière

5. Bevordering

Vragen:

1. Hoe heeft u promotie gemaakt? Wat heeft u ertoe bewogen deel te nemen aan de examens? Welke factoren beïnvloeden uw beslissing? Bekijken mannen dit anders dan vrouwen?
2. Hoe ziet u uw toekomst? Waar staat u binnen enkele jaren? Hoe denkt u dat uw carrière in het MBHG zal eindigen?
3. Welke strategieën gebruikt u om promotie te maken? Pakken mannen dit anders aan dan vrouwen?
4. Denkt u dat het een kwestie van tijd is? Dat het gaat om een historische achterstand van vrouwen die zij aan het inlopen zijn?
5. Denkt u dat vrouwen minder dan mannen beschikken over de juiste opleiding – de juiste competenties – de juiste vorming – enz. beschikken
6. Denkt u dat rolpatronen van vrouwen en mannen promoties beïnvloeden/verhinderen/stimuleren?
7. Denkt u dat leiderschapsstijlen (van mannen en vrouwen) promoties beïnvloeden?

Bedoeling/verwachting:

1. we verwachten dat de combinatie gezin/werk aan bod komt in de overwegingen over deelname aan examens, in het nastreven van een promotie
2. peilen naar frustraties (bv. verwachting niet verder te geraken)
3. strategieën: we verwachten dat de politisering van benoemingen hier ter sprake komt
4. ideeën in de lijn van pipeline theory
5. ideeën in de lijn van human capital theory
6. ideeën over verschillende opvoeding/socialisatie m/v
7. ideeën in de lijn van leiderschapsstheorieeën (overlapt misschien al stuk met organisatiecultuur, nl macho-cultuur, overlegcultuur

Achter de hand:

1. vaststelling uit analytisch rapport (cijfers 2003): alle niveaus samengenomen zijn er meer vrouwen die zich inschrijven voor, deelnemen aan en laureaat zijn voor examen

2. vaststellingen uit onderzoek dat vrouwen minder (politieke) netwerken hebben dan mannen
3. pipeline theory
4. human capital theory
5. socialisatietheorieën
6. leiderschapstheorieën (bv. female advantage)

6. Organisatiecultuur

Vraag:

1. Vergadercultuur: als er meer vrouwen zijn, verandert/beïnvloedt dat dan de vergaderstijl? Verandert dat of en hoe iets op de agenda komt?
2. Wat vindt u over de efficiëntie van de vergaderingen? De werkcultuur? Kan dit veranderen? Wat zou dit beïnvloeden?
3. Er wordt vaak gezegd dat mannen haantjesgedrag vertonen. Welk dier zou u gebruiken om vrouwelijk gedrag te beschrijven?

(telkens rekening houden met/peilen naar verschillen per organisatie, administratie, departement)

Bedoeling/verwachtingen:
peilen naar stijlen/cultuur en hoe masculien/feminien die zijn en de impact van de aanwezigheid van vrouwen

7. Slotvragen + afronding

- hoe denkt u dat de toekomst van het ministerie eruit ziet? waarom denkt u dat?
- hoe denkt u dat uw eigen toekomst in het ministerie eruit ziet? (deze vraag is al opgenomen bij de vragen over bevordering)
- wat zou u nieuwe werknemers (m/v) bij het MBHG aanraden? Hoe denkt u dat hun toekomst (m/v) eruit ziet?

- Stel dat uw zoon of dochter op het MBHG komt werken, hoe ziet hun toekomst er dan uit? Wat zou u hem of haar aanraden?

Ten slotte:

- gesprek afronden
- deelnemers bedanken
- nabespreking

BIJLAGE 4:

EXTERNE BRUSSELSE ARBEIDSBEMIDDELINGS- EN VORMINGSINSTELLING DIE BEVRAAGD WERDEN NAAR HUN RELATIE MET MBHG

BIJLAGE 4 EXTERNE BRUSSELSE ARBEIDSBEMIDDELING- EN VORMINGSINSTELLING DIE BEVRAAGD WERDEN NAAR HUN RELATIE MET HET MBHG

Foyer
Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en opleiding (BNCTO)
Tracé
Jobkanaal
Minderhedenforum
ORBEM/BGDA
Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties- ORBEM/BGDA
Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding
Commission Communautaire Française (COCOF)
Bruxelles Formation
Fédération Bruxelloise des opérateurs de l'Insertion Socioprofessionnelle (FEBISP)
Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie (CIMIC)

BIJLAGE 5A:

VRAGENLIJSTEN TER VOORBEREIDING VAN INTERVIEWS BEVOORRECHTE GETUIGEN

Diversiteit in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MBHG) – Luik ALLOCHTONEN

Survey naar de tewerkstelling van allochtonen in het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Op vraag van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MBHG) werd een studie uitgeschreven naar diversiteit binnen het Ministerie[1]. In deze studie wordt de tewerkstelling van drie verschillende groepen binnen het MBHG nagegaan: vrouwen/mannen, personen met een handicap en allochtonen. Onze onderzoeksgroep voert de studie uit naar de groep van **allochtonen**. Deze vragenlijst is dan ook toegespitst op deze groep.

Deze vragenlijst wordt verstuurd naar een aantal sleutelfiguren binnen het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op de domeinen van werving en selectie, bevordering, opleiding en interne organisatiecultuur. De bedoeling is een beter inzicht te verwerven in de huidige situatie, in de belangrijkste knelpunten, behoeften en het draagvlak ten aanzien van een diversiteitbeleid gericht op de doelgroep van de allochtonen.

Deze vragenlijst dient als basis voor een verder gesprek waarin u de kans krijgt uw antwoorden toe te lichten en de vragenlijst verder aan te vullen. U hoeft zich niet te beperken tot deze vragen, maar de vragen dienen als leidraad doorheen de belangrijkste beleidsdomeinen. We zouden u dan ook willen vragen deze vragenlijst voorafgaand aan het interview in te vullen.

Uw antwoorden worden anoniem verwerkt. Tevens wordt de vragenlijst na verwerking en analyse vernietigd, zodat we u een volledige anonimiteit kunnen garanderen.

In de onderstaande vragenlijst worden vijf thema's onderscheiden:

- een aantal persoonsgegevens
- de werving- en selectieprocedure binnen het MBHG.
- de bevordering en doorstroming van allochtonen.
- het interne vormingsaanbod binnen het MHBG.
- de interne organisatiecultuur.

Indien u bij een bepaald domein niet betrokken bent, kan u dit gedeelte gerust openlaten.

[1] HR&V/NS/KB procedure negociée sans publicité pour l'execution d'une étude concernant l'égalité des chances des femmes/hommes, personnes handicapées et les personnes d'origine étrangère, toegewezen op 8 september 2005.

Waar u in de vragenlijst de term 'allochtoon' terugvindt, wordt daaronder begrepen *die persoon die ofwel (1) een vreemde nationaliteit heeft, ofwel (2) in het buitenland geboren is en de Belgische nationaliteit heeft verworven, ofwel (3) in België geboren is, van ouders of grootouders die een vreemde nationaliteit hebben of hadden.*
(Hiermee volgen wij de definitie opgesteld door het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding en gebruikt in het onderzoek naar diversiteit binnen de federale overheid[2])

Alvast bedankt voor uw medewerking,

Het onderzoeksteam

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

Centrum voor Sociologisch Onderzoek
Katholieke Universiteit Leuven.

Prof. em. Albert Martens
Sara Vertommen
Eva Gijsegom

eva.gijsegom@soc.kuleuven.be
E. Van Evenstraat 2B
3000 Leuven
Tel. 016/ 32.31.04

[2] Ceulemans, E., Ouali, N., Valkeneers, A., Janssens, K., van de Maele, M. (2004); *Diversiteit in de federale overheid. Studie naar de tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federale administratieve openbare ambt*, ULB en KU Leuven, Departement Sociologie-Instituut voor de overheid, studie in opdracht van de federale overheid.

DEEL 1: Persoonsgegevens

1. Welke functie oefent u momenteel uit? Geef een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving.
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

2. In welke bestuur bent u tewerkgesteld?

0 Secretariaat-Generaal
0 Bestuur Plaatselijke Besturen
0 Bestuur Financiën en Begroting
0 Bestuur Uitrusting en Vervoer
0 Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvestiging
0 Bestuur Economie en Werkgelegenheid

DEEL 2: Werving en selectie

In dit deel van de vragenlijst zal eerst worden ingegaan op mogelijke knelpunten betreffende de werving en selectie van allochtonen (vraag 3). De daarop volgende vragen (4-5-6) betreffen mogelijke oplossingen voor die knelpunten in de vorm van maatregelen.

3. Hieronder worden een aantal uitspraken geformuleerd die betrekking hebben op **mogelijke knelpunten** bij de werving en selectie van allochtonen. Duid voor elke uitspraak aan in welke mate u het er eens of oneens mee bent.

Uitspraken rond mogelijke knelpunten	**Helemaal oneens**	**Eerder oneens**	**Noch eens, noch oneens**	**Eerder Eens**	**Helemaal eens**
(1) Om bij het MBHG te werken is de opleiding van de meeste allochtonen te laag.	1	2	3	4	5
(2) Het MBHG doet onvoldoende inspanningen om allochtonen te stimuleren bij haar te komen solliciteren.	1	2	3	4	5
(3) Het MBHG staat onvoldoende open voor allochtonen.	1	2	3	4	5
(4) Allochtonen krijgen onvoldoende tijd en ruimte om zich te integreren op hun dienst.	1	2	3	4	5
(5) Bij interne vacatures worden allochtonen niet dezelfde kansen aangereikt.	1	2	3	4	5
(6) Allochtonen hebben vaak geen weet van de openstaande vacatures en komen dus ook niet solliciteren bij het MBHG.	1	2	3	4	5
(7) Hoogopgeleide allochtonen hebben geen problemen om hun weg te vinden naar het MBHG.	1	2	3	4	5
(8) Allochtonen scoren niet zo goed op de selectietesten omwille van hun taalachterstand.	1	2	3	4	5
(9) Allochtonen scoren niet zo goed op de selectietesten omwille van culturele verschillen.	1	2	3	4	5
(10) De manier waarop vacatures worden opgesteld (functieomschrijving, taalgebruik, ...) schrikt allochtonen af.	1	2	3	4	5

(11) Allochtonen voelen zich niet specifiek geroepen om bij het MBHG te werken.	1	2	3	4	5

4. In onderstaande tabel worden een aantal **mogelijke maatregelen** opgesomd die de aanwezigheid van allochtonen binnen het MBHG kunnen bevorderen. Duid voor iedere maatregel aan hoe wenselijk of onwenselijk u die vindt. Indien u over een bepaalde maatregel geen mening heeft, dan duidt u dat aan in de laatste kolom.

Maatregelen	**Zeer onwenselijk**	**Eerder onwenselijk**	**Noch wenselijk, noch onwenselijk**	**Eerder wenselijk**	**Zeer wenselijk**	**Geen mening**
(1) Verminderen van taalvereisten voor functies waar die minder nodig zijn.	1	2	3	4	5	9
(2) Workshops houden om binnen de overheid de aanvaarding van culturele verschillen te bevorderen.	1	2	3	4	5	9
(3) De toegangskanalen naar het MBHG duidelijker maken aan de allochtonen.	1	2	3	4	5	9
(4) Het MBHG naar buiten toe profileren als een werkgever die achter diversiteit staat.	1	2	3	4	5	9
(5) Het imago van het MBHG verbeteren bij allochtonen.	1	2	3	4	5	9
(6) Meer en betere begeleiding voorzien voor allochtonen die bij de overheid komen werken.	1	2	3	4	5	9
(7) Een vertrouwenspersoon aanduiden die klachten en problemen in verband met racisme en discriminatie opvangt.	1	2	3	4	5	9
(8) Voorbereidingen voorzien voor de selectietesten om allochtonen meer slaagkansen te geven.	1	2	3	4	5	9
(9) De nadruk leggen op mondelinge testen in plaats van op schriftelijke proeven.	1	2	3	4	5	9
(10) Infosessies geven in scholen om het MBHG bij allochtonen beter bekend te maken als werkgever.	1	2	3	4	5	9

(11) Infosessies geven in integratiecentra en organisaties voor allochtonen om het MBHG bij allochtonen beter bekend te maken als werkgever.	1	2	3	4	5	9
(12) Vacatures voor overheidsfuncties ook via organisaties voor allochtonen verspreiden.	1	2	3	4	5	9
(13) Invoeren van een quotasysteem waarbij een bepaald aantal functies wordt voorbehouden voor allochtonen.	1	2	3	4	5	9
(14) Integratiecursussen organiseren voor allochtonen.	1	2	3	4	5	9
(15) Taallessen organiseren voor allochtonen.	1	2	3	4	5	9
(16) De selectietesten aanpassen zodat ze rekening houden met cultuurverschillen.	1	2	3	4	5	9

5. Zijn er uit bovenstaande lijst maatregelen die binnen uw bestuur/dienst reeds in praktijk worden gebracht? Zo ja, geef dan de nummers op van de desbetreffende maatregelen uit bovenstaande lijst.

   Reeds in praktijk gebrachte maatregelen (nummers uit bovenstaande lijst):
   .....
   .....

6. Zijn er binnen uw bestuur/dienst reeds maatregelen in praktijk gebracht die niet in bovenstaande lijst zijn opgenomen? Zo ja, omschrijf deze maatregelen dan bondig. Geef tevens aan hoe wenselijk of onwenselijk u deze maatregelen vindt. Indien u over een bepaalde maatregel geen mening heeft, dan duidt u dat aan in de laatste kolom.

Omschrijving maatregelen	**Zeer onwenselijk**	**Eerder onwenselijk**	**Noch wenselijk, noch onwenselijk**	**Eerder wenselijk**	**Zeer wenselijk**	**Geen mening**
(1)	1	2	3	4	5	9
(2)	1	2	3	4	5	9
(3)	1	2	3	4	5	9

DEEL 3: Bevordering

Dit onderdeel richt zich op de loopbaan van allochtone werknemers nadat ze zijn aangeworven, met name op de doorstroming en de bevordering van allochtonen.

7. Hieronder worden een aantal uitspraken geformuleerd die betrekking hebben op **mogelijke knelpunten** bij de doorstroming van allochtonen. Duid voor elke uitspraak aan in welke mate u het er eens of oneens mee bent.

Uitspraken rond mogelijke knelpunten bij de doorstroming van allochtonen	**Helemaal oneens**	**Eerder oneens**	**Noch eens, noch oneens**	**Eerder Eens**	**Helemaal eens**
(1) Allochtone werknemers hebben meer moeilijkheden met de bevorderingsexamens dan autochtone werknemers.	1	2	3	4	5
(2) Allochtonen worden onvoldoende gestimuleerd om promotie te maken.	1	2	3	4	5
(3) Allochtonen vertonen een gebrek aan inzet en motivatie om zich op te werken.	1	2	3	4	5
(4) Allochtonen worden door de andere personeelsleden niet aanvaard als leidinggevenden.	1	2	3	4	5
(5) Allochtone werknemers hebben dezelfde kansen om promotie te maken als andere werknemers.	1	2	3	4	5
(6) Allochtonen zijn onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden tot bevordering of interne mobiliteit.	1	2	3	4	5
(Andere knelpunten)	1	2	3	4	5

8. In onderstaande tabel kan u een aantal **mogelijke maatregelen** (bvb. voorzien van begeleiding bij het voorbereiden van bevorderingsexamens, taallessen in de tweede landstaal, extra infosessies betreffende doorstroming en promotie,...) opsommen die de **doorstroming van allochtonen binnen het MBHG kunnen bevorderen**. Duid voor iedere maatregel aan hoe wenselijk of onwenselijk u die vindt. Indien u over een bepaalde maatregel geen mening heeft, dan duidt u dat aan in de laatste kolom.

Maatregelen die doorstroming kunnen bevorderen	**Zeer onwenselijk**	**Eerder onwenselijk**	**Noch wenselijk, noch onwenselijk**	**Eerder wenselijk**	**Zeer wenselijk**	**Geen mening**
(1) ...	1	2	3	4	5	9
(2) ...	1	2	3	4	5	9
(3) ...	1	2	3	4	5	9

DEEL 4: Vorming

Hieronder wordt er gepeild naar een aantal vormingsinitiatieven die het MBHG heeft ingericht in het kader van haar diversiteitbeleid voor de doelgroep van allochtonen en naar de vormingsbehoeften op dit vlak.

9. Eerst worden een aantal vormingsinitiatieven opgesomd die door het MBHG werden georganiseerd in het kader van haar diversiteitsbeleid voor de doelgroep van allochtonen.
   Kan u voor elk van deze activiteiten aangeven of u op de hoogte was dat deze activiteit werd georganiseerd en of u er aan deelgenomen hebt.
   Indien u deelgenomen hebt aan één of meerdere activiteiten kan u deze evalueren (qua inhoud, doelpubliek, toepasbaarheid,...).
   Als u in het kader van uw functie bij het MBHG hebt deelgenomen aan een ander vorming dan diegenen die hier worden opgesomd, kan u het lijstje aanvullen.

Vormingsactiviteit	**Op de hoogte van?**	**Deelgenomen?**	**Evaluatie**
"Middagen van de Gelijkheid"	Ja/Nee	Ja/Nee	
Interculturele Communicatie (binnen de opleiding conflictbeheer)	Ja/Nee	Ja/Nee	
"Leiden van een multicultureel team"	Ja/Nee	Ja/Nee	
"Diversiteit en non-discriminatie" (sensibiliseringssessie)	Ja/Nee	Ja/Nee	
Andere vormingactiviteiten (omschrijf beknopt de opzet van deze vorming)	Ja/Nee	Ja/Nee	

10. Zou u deelnemen aan een vorming gericht op multiculturele diversiteit?

Ja/Nee *(schrappen wat niet past)*

11. Zo ja, welke van de onderstaande elementen zijn voor u prioritair?

	Heel onbelang rijk	**Eerder onbelang Rijk**	**Noch belangrijk, noch onbelangrijk**	**Eerder belang Rijk**	**Helemaal onbelang rijk**
(1) De vorming moet een beter inzicht geven in culturele verschillen.	1	2	3	4	5
(2) De vorming moet gericht zijn op interculturele communicatie.	1	2	3	4	5
(3) De vorming moet zich richten op mechanismen van discriminatie.	1	2	3	4	5
(3) De vorming moet relevant zijn voor de praktijk op de werkvloer.	1	2	3	4	5
(4) Het vormingsaanbod moet zich voornamelijk richten op het meer vertrouwd maken van de allochtone werknemers met de organisatiecultuur van het MBHG.	1	2	3	4	5
(5) De vorming zou moeten opengesteld worden voor alle personeelsleden.	1	2	3	4	5

Andere opmerkingen:

DEEL 5: Organisatiecultuur en aanwezigheid van allochtonen

In dit deel van de vragenlijst volgen een aantal vragen naar de organisatiecultuur en het gevoerde diversiteitbeleid van het MBHG en de invloed op de integratie van de allochtonen binnen de administratie.

12. Vindt u het belangrijk dat de aanwezigheid van allochtonen binnen het MBHG bevorderd wordt? Indien u 'erg onbelangrijk' of 'eerder onbelangrijk' aanduidt, ga door naar vraag 15.

    0 erg onbelangrijk → ga door naar vraag 15
    0 eerder onbelangrijk → ga door naar vraag 15
    0 noch belangrijk, noch onbelangrijk
    0 eerder belangrijk
    0 erg belangrijk

13. **Waarom** vindt u het belangrijk dat de aanwezigheid van allochtonen binnen het MBHG zou worden bevorderd? Duid voor elk motief aan in welke mate u het er eens of oneens mee bent.

Motieven	**Helemaal oneens**	**Eerder oneens**	**Noch eens, noch oneens**	**Eerder eens**	**Helemaal eens**
(1) De aanwezigheid van allochtone collega's brengt meer creativiteit en nieuwe ideeën met zich mee.	1	2	3	4	5
(2) Allochtone medewerkers laten toe om beter in te spelen op een diverse populatie burgers/ klanten.	1	2	3	4	5
(3) De overheid moet een voorbeeldfunctie vervullen en moet aldus ook de diversiteit binnen de samenleving in haar eigen diensten weerspiegelen.	1	2	3	4	5
(4) Een groter aantal allochtone collega's zou de werking van de dienst ten goede komen.	1	2	3	4	5
(5) Tewerkstelling van allochtone medewerkers kan helpen om de sociale ongelijkheid weg te werken.	1	2	3	4	5

(6) Tewerkstelling van allochtone medewerkers zou de inburgering van allochtonen in de samenleving bevorderen.	1	2	3	4	5

14. Zijn er nog andere motieven waaraan u denkt, die niet zijn opgenomen in bovenstaande lijst? Zo ja, geef dan telkens een korte omschrijving.

Omschrijving motieven
(1)
(2)
(3)

15. Hieronder worden tenslotte een aantal voorwaarden opgesomd die noodzakelijk zijn voor het stimuleren, het ten uitvoer brengen of het bewaken van een diversiteitsbeleid. Kan u voor uw functie aangeven in welke mate aan de voorwaarde werd voldaan?

Voorwaarde	Helemaal niet	Onvoldoende	In zeker mate	Voldoende
Voldoende tijd voorzien.	1	2	3	4
Wordt als een prioriteit binnen uw administratie beschouwd.	1	2	3	4
Persoonlijke opleidingsmogelijkheden.	1	2	3	4
Beschikken over voldoende eigen expertise	1	2	3	4
Aanwezigheid van voldoende expertise binnen het MBHG.	1	2	3	4
De medewerking van collega's.	1	2	3	4

Dit is het einde van de vragenlijst. Deze vragenlijst kan u meegeven op het moment van het interview.

Bedankt voor uw medewerking!

ANNEXE 5B:

QUESTIONNAIRE INTERVIEWS
TEMOINS PRIVELIGIES

La diversité au sein du Ministère de la Région Bruxelles-Capitale (MRBC) – GROUPE CIBLE « PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE »

Enquête relative à l'emploi des personnes d'origine étrangère au sein du Ministère de la Région Bruxelles-Capitale

Tout récemment le Ministère de la Région Bruxelles-Capitale (MRBC) vient de commanditer une étude sur la diversité au sein de l'administration[3]. Cette étude analyse l'emploi de trois groupes différents au sein de MRBC, à savoir les groupes des femmes/hommes, des personnes handicapées et des personnes d'origine étrangère. Notre groupe de recherche est chargé de l'analyse du groupe des **personnes d'origine étrangère** (voir la définition de ce terme ci-dessous). Le questionnaire que nous vous prions de remplir est dès lors axé sur ce groupe cible.

Ce questionnaire est envoyé à quelques personnes clefs du MRBC pour les domaines de la sélection et de l'engagement, de la promotion, de la formation et de la culture d'organisation interne. L'objectif est de parvenir à une meilleure compréhension de la situation actuelle, des obstacles et besoins les plus importants pour mener cette politique de diversité ainsi que de l'existence ou non d'un soutien pour l'introduire et la développer.

Ce questionnaire sert de point de départ pour une interview ultérieure dans laquelle vous pourrez commenter vos réponses et faire des remarques supplémentaires. Le questionnaire n'est donc pas limitatif, il servira de guide pour parcourir les domaines de la politique de diversité pour les personnes d'origine étrangère.

Vos réponses seront traitées de façon anonyme. Le questionnaire sera détruit après le traitement et l'analyse. L'anonymat total est garanti.

Dans ce questionnaire, vous trouverez les cinq catégories de questions suivantes:

- vos coordonnées
- des questions relatives au recrutement et à la sélection des personnes d'origine étrangère
- des questions relatives à la promotion
- l'offre de formation interne au sein du MRBC
- la culture de l'organisation interne.

[3] HR&V/NS/KB procédure négociée sans publicité pour l'exécution d'une étude concernant l'égalité des chances des femmes/hommes, personnes handicapées et les personnes d'origine étrangère, assigné le 8 septembre 2005.

Lorsque vous rencontrez dans le questionnaire le terme « personne d'origine étrangère », il convient de comprendre : *une personne qui soit (1) a une nationalité étrangère, soit (2) est née à l'étranger et a acquis la nationalité belge, soit (3) est née en Belgique et a des parents ou grands-parents qui ont ou avaient une nationalité étrangère.*
(Nous reprenons ici la définition du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et celle de la recherche de la diversité au sein de l'administration fédérale[4])

Nous vous remercions d'avance de votre collaboration,
L'équipe de recherche

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

Centrum voor Sociologisch Onderzoek,
Katholieke Universiteit Leuven.
Prof. em. Albert Martens
Sara Vertommen
Eva Gijsegom

eva.gijsegom@soc.kuleuven.be
E. Van Evenstraat 2B
3000 Leuven
Tel. 016/ 32.31.04

[4] Ceulemans, E. Ouali, N., Valkeneers, A., Janssens, K., van de Maele, M. (2004); *La diversité au sein de l'administration fédérale. Etude sur l'emploi des étrangers et des personnes d'origine étrangère au sein de la fonction publique fédérale*, ULB et KU Leuven, Departement Sociologie-Instituut voor de overheid, étude en charge du gouvernement fédérale.

PARTIE 1: Coordonnées personnelles

16. Quelle fonction occupez-vous actuellement? Veuillez donner une description aussi précise que possible.
    .....
    .....
    .....
    .....
    .....

17. Dans quelle administration travaillez-vous?

0 Secrétariat-général
0 Administration des Pouvoirs Locaux
0 Administration des Finances et du Budget
0 Administration de l'Equipment et des Déplacements
0 Administration de l'Aménagement du Territoire et du Logement
0 Administration de l'Economie et de l'Emploi

PARTIE 2: Recrutement et sélection

Cette partie du questionnaire aborde d'abord les difficultés possibles quant au recrutement et à la sélection des employés d'origine étrangères (question 3). Les questions suivantes (4-5-6) concernent les solutions possibles et les mesures à prendre.

18. Ci-dessous, nous énumérons un certain nombre d'opinions relatives aux **difficultés qu'il est possible de rencontrer** lors du recrutement et de la sélection des personnes d'origine étrangère. Veuillez indiquer pour chaque opinion dans quelle mesure vous (n') êtes (pas) d'accord.

Opinions relatives à des difficultés possibles	**Pas du tout d'accord**	**Plutôt pas d'accord**	**Ni d'accord, ni pas d'accord**	**Plutôt d'accord**	**Tout à fait d'accord**
(1) Pour travailler au sein du MRBC, la formation de la plupart des personnes d'origine étrangère est insuffisante.	1	2	3	4	5
(2) Le MRBC ne fait pas assez d'efforts pour stimuler les personnes d'origine étrangère à postuler un emploi ici.	1	2	3	4	5
(3) Le MRBC s'ouvre insuffisamment aux personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5
(4) Les personnes d'origine étrangère ne disposent pas d'assez de temps et de moyens pour qu'ils puissent s'intégrer dans leur service.	1	2	3	4	5
(5) En cas de recrutements internes, on n'offre pas les mêmes chances aux employés d'origine étrangère.	1	2	3	4	5
(6) Souvent, les employés d'origine étrangère ne sont pas informés des postes vacants et ne postulent dès lors pas au MRBC.	1	2	3	4	5
(7) Les personnes d'origine étrangère hautement qualifiées n'ont pas de problèmes à s'orienter vers le MRBC.	1	2	3	4	5
(8) Les résultats des personnes d'origine étrangère aux examens de sélection ne sont guère satisfaisants en raison de leur retard linguistique.	1	2	3	4	5

(9) Les résultats des personnes d'origine étrangère aux examens de sélection ne sont guère satisfaisants en raison de différences culturelles.	1	2	3	4	5
(10) La façon dont les offres d'emploi sont rédigées (description de fonction, langage, ...) décourage les personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5
(11) Les personnes d'origine étrangère ne se sentent pas particulièrement appelées à travailler pour le MRBC.	1	2	3	4	5

19. Le tableau ci-dessous énumère quelques **mesures possibles** pouvant promouvoir la présence des personnes d'origine étrangère au sein du MRBC. Indiquez dans quelle mesure chacune d'elles est souhaitable ou non. Si vous n'avez pas d'opinion sur une mesure spécifique, veuillez indiquer ceci dans la dernière colonne.

Mesures	**Pas du tout souhaitable**	**Plutôt pas souhaitable**	**Ni l'un, ni l'autre**	**Plutôt souhaitable**	**Très souhaitable**	**Pas d'opinion**
(1) Réduire les exigences linguistiques pour des fonctions où celles-ci sont moins pertinentes.	1	2	3	4	5	9
(2) Organiser des ateliers en vue de favoriser l'acceptation de différences culturelles au sein de le MRBC.	1	2	3	4	5	9
(3) Rendre les voies d'accès au MRBC plus claires pour les personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5	9
(4) Présenter le MRBC comme un employeur qui soutient la diversité.	1	2	3	4	5	9
(5) Améliorer l'image du MRBC chez les personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5	9
(6) Prévoir plus de possibilités et améliorer l'accompagnement des personnes d'origine étrangère qui viennent y travailler.	1	2	3	4	5	9
(7) Désigner une personne de confiance qui s'occupe des plaintes et des problèmes relatifs au racisme et à la discrimination.	1	2	3	4	5	9

(8) Prévoir des possibilités de préparation aux épreuves de sélection afin de donner aux personnes d'origine étrangère davantage de chances de réussite.	1	2	3	4	5	9
(9) Mettre l'accent sur les épreuves orales plutôt que sur les épreuves écrites.	1	2	3	4	5	9
(10) Donner des séances d'information dans les écoles afin de familiariser les personnes d'origine étrangère à l'emploi au MRBC.	1	2	3	4	5	9
(11) Donner des séances d'information dans des centres d'intégration et des organisations pour personnes d'origine étrangère, afin de leur familiariser à l'emploi au MRBC.	1	2	3	4	5	9
(12) Diffuser aussi les offres d'emploi pour des fonctions publiques par le biais d' organisations pour les personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5	9
(13) Introduire un système de quotas qui réserve un certain nombre de fonctions aux personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5	9
(14) Organiser des cours d' intégration pour les personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5	9
(15) Organiser des cours de langues pour les personnes d'origine étrangère.	1	2	3	4	5	9
(16) Adapter les examens de sélection de sorte qu'ils tiennent compte des différences culturelles.	1	2	3	4	5	9

20. Existe-t-il des mesures figurant dans la liste ci-dessus qui sont déjà appliquées au sein de votre administration? Si oui, veuillez mentionner les numéros des mesures en question.

Mesures déjà appliquées (numéros repris de la liste ci-dessus):
.....
.....
.....

21. Applique-t-on déjà des mesures au sein de votre administration qui ne sont **pas** reprises dans la liste ci-dessus? Si oui, veuillez décrire brièvement ces mesures. Veuillez indiquer chaque fois si vous les considérez comme souhaitables ou non souhaitables. Si vous n'avez pas d'opinion sur une mesure spécifique, veuillez l'indiquer dans la dernière colonne.

Description des mesures	**Pas du tout souhaitable**	**Plutôt pas souhaitable**	**Ni l'un, ni l'autre**	**Plutôt souhaitable**	**Très souhaitable**	**Pas d'opinion**
(1)	1	2	3	4	5	9
(2)	1	2	3	4	5	9
(3)	1	2	3	4	5	9

Partie 3: Promotion

Cette partie du questionnaire aborde la carrière des employés d'origine étrangère après leur engagement au MRBC, et plus spécifiquement la question de leur promotion.

22. Ci-dessous, nous énumérons un certain nombre d'opinions relatives aux **difficultés qu'il est possible de rencontrer** lors **de la promotion des personnes d'origine étrangère**. Veuillez indiquer pour chaque opinion dans quelle mesure vous (n') êtes (pas) d'accord.

Opinions relatives à des difficultés possibles	**Pas du tout d'accord**	**Plutôt pas d'accord**	**Ni d'accord, ni pas d'accord**	**Plutôt d'accord**	**Tout à fait d'accord**
(1) Les employés d'origine étrangère ont plus de difficultés que les autres à passer les examens de promotion.	1	2	3	4	5
(2) Les personnes d'origine étrangère ne sont pas assez soutenues dans leur effort de promotion.	1	2	3	4	5
(3) Des personnes d'origine étrangère ne font pas assez d'effort et ne sont pas assez motivées pour obtenir de l'avancement.	1	2	3	4	5
(4) Les personnes d'origine étrangère ne sont pas acceptées comme supérieurs hiérarchiques.	1	2	3	4	5
(5) Les employés d'origine étrangère ont les mêmes chances que les autres pour obtenir une promotion.	1	2	3	4	5
(6) Les personnes d'origine étrangère sont insuffisamment informées sur les possibilités de promotion.	1	2	3	4	5
(Autres difficultés)	1	2	3	4	5

8. Dans le tableau ci-dessous nous vous demandons d'énumérer quelques **mesures possibles** (p.e. prévoir de l'assistance pour la préparation aux épreuves de promotion, organiser des cours de deuxième langue nationale, des séances d'information sur la promotion,...) **pouvant promouvoir la promotion des personnes d'origine** étrangère au sein du MRBC. Indiquez dans quelle mesure chacune d'elles est souhaitable ou non. Si vous n'avez pas d'opinion sur une mesure spécifique, veuillez indiquer ceci dans la dernière colonne.

Description des mesures de facilitation de promotion des personnes d'origine étrangère	**Pas du tout souhaitable**	**Plutôt pas souhaitable**	**Ni l'un, ni l'autre**	**Plutôt souhaitable**	**Très souhaitable**	**Pas d'opinion**
(1) ...	1	2	3	4	5	9
(2) ...	1	2	3	4	5	9
(3) ...	1	2	3	4	5	9

Partie 4 : La formation

Nous parcourons maintenant des initiatives de formation organisées par le MRCB dans le cadre de la politique de diversité pour les étrangers et les personnes d'origine étrangère.

9. Ci-dessous nous reprenons quelques initiatives de formation organisées par le MRBC dans le cadre de sa politique de diversité. Pouvez-vous répondre si vous étiez au courant de cette initiative et si vous y avez participé?
Si vous avez déjà participé à une ou plusieurs de ces formations, pouvez-vous donner votre appréciation (concernant le contenu, la forme de présentation, le public cible, ...)
Si vous avez participé à une autre formation dans le cadre de votre fonction au MRBC, pouvez-vous compléter cette liste ?

Formation	**Au courant de?**	**Participé?**	**Evaluation**
"Midis de l'égalité"	Oui/Non	Oui/Non	
Communication interculturelle (dans une formation à la gestion conflits)	Oui/Non	Oui/Non	
"Gestion d'une équipe multiculturelle"	Oui/Non	Oui/Non	
« Diversité et Non-discrimination »	Oui/Non	Oui/Non	
Autres formations? (décrivez courtement le dessein de cette formation)	Oui/Non	Oui/Non	

10. Participeriez-vous à une formation sur la diversité multiculturelle?

Oui/Non

11. Si vous désirez participer à une telle formation quels sont les aspects à considérer comme prioritaires?

	Tout à fait inimportant	**Peu important**	**Ni important, ni inimportant**	**Important**	**Très Important**
(1) Il faut que la formation aide à une meilleure compréhension des différences culturelles.	1	2	3	4	5
(2) Il faut que la formation soit orientée sur la communication interculturelle.	1	2	3	4	5
(3) Il faut que la formation aborde les mécanismes de discrimination.	1	2	3	4	5
(3) Il faut que la formation soit pratique et applicable au lieu de travail.	1	2	3	4	5
(4) L'offre des formations devrait principalement s'adresser aux employés d'origine étrangère pour les familiariser à la culture d'organisation du MRBC.	1	2	3	4	5
(5) La formation doit être ouverte à tous les membres du personnel	1	2	3	4	5

Autres remarques:

PARTIE 5: Culture de l'organisation interne et présence des personnes d'origine étrangère

Dans cette partie du questionnaire, vous trouverez un certain nombre de questions relatives à la culture de l'organisation, à la politique de diversité au sein du MRBC et à l'importance donnée à l'insertion des personnes d'origine étrangère au sein de l'administration.

12. Considérez-vous la promotion de la présence des personnes d'origine étrangère au sein du MRBC comme important? Si vous cochez 'pas important du tout' ou 'peu important', veuillez passer à la question 15.

0 pas important du tout → passez à la question 15
0 peu important → passez à la question 15
0 ni peu important, ni très important
0 plutôt important
0 très important

13. **Pourquoi** trouvez-vous la promotion de la présence des personnes d'origine étrangère au sein du MRBC important? Veuillez indiquer pour chaque motif dans quelle mesure vous (n') êtes (pas) d'accord.

Motifs	**Pas du tout d'accord**	**Plutôt pas d'accord**	**Ni d'accord, ni pas d'accord**	**Plutôt d'accord**	**Tout à fait d'accord**
(1) La présence de collègues d'origine étrangère apporte davantage de créativité et de nouvelles idées.	1	2	3	4	5
(2) Des collaborateurs d'origine étrangère permettent de mieux s'adapter à une population diversifiée, composée de citoyens/clients.	1	2	3	4	5
(3) Le MRBC doit remplir une fonction d'exemple et doit refléter la diversité de la société au sein de ses propres services.	1	2	3	4	5
(4) Un nombre plus élevé de collègues d'origine étrangère améliorait le fonctionnement du service.	1	2	3	4	5
(5) L'engagement de collaborateurs d'origine étrangère peut aider à éliminer l'inégalité sociale.	1	2	3	4	5
(6) L'engagement de collaborateurs d'origine étrangère favoriserait l'intégration des personnes d'origine étrangère dans la société.	1	2	3	4	5

14. D'après vous, y a-t-il encore d'autres motifs qui ne sont pas repris ici dans la liste ci-dessus? Si oui, veuillez en donner chaque fois une brève description.

Description des motifs
(1)
(2)
(3)

15. Ci-dessous nous reprenons quelques conditions nécessaires pour réaliser, maintenir ou stimuler la politique de diversité du MRBC pour des personnes d'origine étrangère. Les conditions suivantes sont-elles remplies dans votre fonction et dans quelle mesure?

Condition	**Pas du tout remplie**	**Insuffisamment remplie**	**Plus ou moins remplie**	**Sufisamment remplie**
Assez du temps.	1	2	3	4
La diversité est mentionnée comme une priorité dans votre administration.	1	2	3	4
Disposer de possibilité de formation personnelle.	1	2	3	4
Disposer d'une expertise personnelle suffisante.	1	2	3	4
Expertise suffisante au sein du MRCB.	1	2	3	4
La collaboration des collègues.	1	2	3	4

Le questionnaire se termine ici. Ce questionnaire sera recueilli au moment de l'interview.

Nous vous remercions très sincèrement pour cette collaboration.

ANNEXE 6:

FOCUS GROUPE PERSONNES AVEC UN HANDICAP OU PROBLEME DE SANTE

Focus Group réunissant les personnes avec un handicap ou un problème de santé

Ce focus groupe a été organisé le 8/11 et a réuni 6 personnes handicapées ou ayant un problème de santé travaillant à la Région bruxelloise. Cet échantillon rassemblait des personnes des deux sexes, ayant des handicaps visibles et non visibles et des anciennetés de service variées.

En fonction des résultats du questionnaire qui a été soumis aux membres du personnel de la Région bruxelloise, une dizaine d'affirmations concernant divers aspects de la problématique des personnes handicapées ou ayant un problème de santé au travail ont été soumises aux participants. Il leur a été demandé de choisir entre ces 10 phrases les trois propositions qu'ils considéraient comme les plus importantes à discuter. Ensuite, l'animation leur a demandé de dire pour chacune de ces assertions s'ils étaient tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord. Les résultats chiffrés apparaissent au tableau page suivante. Enfin, les participants ont été priés de choisir l'affirmation qu'ils considéraient comme la plus importante et de justifier ce choix par écrit.

L'animation du focus groupe se basait sur la méthode d' « analyse de groupe ». A partir d'un thème, les expériences et les opinions des personnes concernées sont relatées, l'animation les synthétise et les renvoie au groupe. Le but est d'émettre des hypothèses qui seront renvoyées au groupe. Ceci pour en vérifier la pertinence et retirer de cette confrontation avec le terrain des résultats utiles pour la pratique et des éléments de théorie. Les participants se sont montrés satisfaits de cet échange en groupe et ont souhaité qu'il y ait des suites.

	Affirmation importante à discuter	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Les personnes tributaires d'un handicap attendent un accueil spécifique de leurs collègues dans leur milieu de travail.	1	1	1	2	2
Les personnes tributaires d'un handicap ne bénéficient pas, au même titre que leurs collègues valides, des informations qui sont dispensées dans le service.			2		4
Les personnes tributaires d'un handicap ne bénéficient pas, au même titre que leurs collègues valides, des formations qui sont dispensées dans le service.	1		1	1	4
Le rythme et la charge de travail sont des facteurs de stress pour les personnes tributaires d'un handicap.	1	1		2	3
Une fois recrutées, les personnes tributaires d'un handicap ne bénéficient pas des mêmes possibilités de promotion que leurs collègues valides.		1		1	4
Les personnes tributaires d'un handicap rencontrent des exclusions de la part de leurs collègues de travail.				2	3
L'aménagement du poste de travail en fonction du handicap est tributaire de lenteur et de lourdeur administrative.	2	2	1		2
Dans leur travail, les personnes handicapées sont globalement dévalorisées (objets de représentations sociales négatives) par rapport à leurs collègues valides.				1	5
Il est difficile à une personne tributaire d'un handicap d'expliquer son handicap à ses supérieurs.	3	1	3	1	2
Il faut créer dans les ministères des associations de personnes valides et non valides concernées par le handicap.	2	3		2	1

ANNEXE 7:

UNE INITIATIVE RECENTE : L'ENGAGEMENT DE CINQ CONTRACTUELS AYANT UN HANDICAP

Une initiative récente: l'engagement de cinq contractuels ayant un handicap [1]

Dans le plan de recrutement 2003-2004, il fut expressément prévu que cinq emplois (contractuels) seraient dévolus à des personnes présentant un handicap, un de niveau B et quatre de niveau C. Le but était de réaliser une action positive, une forme d'expérience-pilote.

Points positifs (réussites)

- Cette initiative montre que le Ministère commence à s'engager dans la voie de la diversité, et à tous les niveaux. En effet, l'initiative a été menée en étroite coopération entre la direction Ressources humaines et des responsables d'unités administratives, les postes dévolus aux personnes avec un handicap étant localisés dans des unités administratives qui s'étaient portées volontaires. Ceci créa un « esprit d'équipe plus solidaire » entre eux.
- La diffusion des offres a utilisé plusieurs canaux spécifiques : la cellule handicap de l'Orbem, les organismes officiels spécialisés (Service bruxellois de la personne handicapée, Awiph, Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées), ainsi que le réseau « Tous pour l'emploi » malheureusement devenu inactif.
- Lorsque cela s'avérait nécessaire, l'interview de sélection a été adaptée au handicap des personnes (interprète pour un sourd). Elle a été la plus rigoureuse possible, tant en ce qui concerne l'adéquation de la personne aux exigences professionnelles du poste qu'en ce qui concerne la compatibilité de son handicap au poste, éventuellement aménagé.
- L'accueil dans l'unité a été soigneusement organisé par la fonctionnaire Egalité des chances et le responsable de l'unité, au moyen d'une séance de sensibilisation d'une heure animée avec l'aide d'experts spécialisés et particulièrement appréciée par les futurs collègues.
- Une fois la personne en fonction, la fonctionnaire Egalité des chances a mené plusieurs entretiens de suivi, à la fois avec le responsable fonctionnel et la personne nouvellement engagée, afin de s'assurer du bon déroulement de l'essai. Etant menés par un intermédiaire de confiance, ces entretiens se sont avérés particulièrement précieux pour faciliter de part et d'autre une bonne compréhension réciproque, à la fois en termes d'intégration et de bonne exécution de la fonction.
- La fonctionnaire Egalité des chances a veillé également à garantir une bonne adaptation complémentaire du poste pour la personne atteinte de surdité (recherche dune interprète en langue des signes, adaptation technique du matériel).
- Les personnes avec un handicap sont parfois plus performantes que des personnes valides. C'est ainsi que parmi les personnes engagées figure une personne ayant des difficultés sur clavier et ayant besoin d'un clavier spécial ; or, celle-ci vérifie beaucoup mieux ses chiffres à l'écran. C'est le phénomène bien connu des capacités qui sont sur-développées, en compensation du handicap[2].

---

[1] Ces conclusions sont tirées de la séance de travail réunissant les protagonistes de l'expérience et un expert extérieur des FUNDP. Elles ne prétendent cependant pas épuiser la richesse des échanges qui s'y sont réalisés. L'intérêt que les participants ont porté à cette discussion en groupe suggère qu'il vaudrait sans doute la peine de réaliser de temps à autre une intervision entre responsables d'unités confrontés plus directement à la diversité, suite par exemple à l'engagement de personnes différentes.

[2] Autre exemple : la mémoire ou l'oreille (musicale,..) chez un non-voyant.

- Quatre personnes ont été confirmées dans leur emploi à l'issue de la période d'essai. Mis à part le cas de l'un d'entre eux dont l'absentéisme pour maladie est élevé (ce qui perturbe le service) et - à première vue - pas toujours justifié, ces nouvelles recrues donnent entière satisfaction au plan professionnel.
- Une de ces personnes, particulièrement efficace en bureautique, s'est préparée à un examen du Selor permettant de devenir statutaire au niveau C. L'épreuve a été aménagée pour neutraliser l'effet de son handicap et elle l'a réussi ; malheureusement, elle est trop mal classée, ce qui compromet ses chances de statutarisation selon les règles actuelles.
- Certaines des personnes engagées ont déjà bénéficié d'une mobilité interne ou externe, ce qui tend à démontrer leur capacité à s'intégrer professionnellement.

Points négatifs (problèmes, échecs)

- Peu de candidatures ont été fournies par les organismes contactés à Bruxelles ; et il a fallu élargir la recherche en Wallonie également, avec l'AWIPH. De toute façon, peu de candidats ont été rencontrés.
- Beaucoup de candidats présentés ne convenaient pas pour le poste sollicité ; autrement dit, l'Orbem n'a pas joué le rôle de présélection qu'on attendait d'elle (si bien que la GRH aurait dû mobiliser des moyens supplémentaires et réaliser elle-même une présélection).
- Mener des épreuves de sélection avec uniquement des personnes handicapées a été ressenti comme émotionnellement difficile par le jury car il fallait pouvoir dire non à des personnes très en demande (cette difficulté a été aggravée par le précédent problème).
- Bien que le candidat engagé au niveau B (secrétaire de direction) ait détenu le niveau de diplôme exigé et qu'il ait été très convaincant lors de l'entretien de sélection, il s'est révélé totalement inadapté à cette fonction de responsabilité qui exige beaucoup de souplesse, de mémoire et de communication. Son désir de trouver un emploi étant très intense, il n'a pas pu ou osé expliquer quelles étaient ses limites personnelles (capacités de mémorisation) ; de plus, il a pris du temps à se rendre compte ou à admettre qu'il ne convenait pas à ce poste. Il n'a pas été reconduit à l'issue de la période d'essai, d'autant plus qu'il avait été absent pendant de longues périodes, mettant ainsi son supérieur direct dans un grand embarras. Cette décision de fin de contrat a été particulièrement difficile à vivre, notamment du fait de pressions syndicales ou familiales.
- Malgré ses efforts au début de son entrée en fonction, le fonctionnaire malentendant engagé a fini par renoncer à s'intégrer aux réunions d'équipe ou repas pris ensemble, aucun de ses collègues ne maîtrisant la langue des signes. Une de ses collègues directes a demandé à bénéficier d'une formation en langue des signes mais faute d'un nombre suffisant de candidats pour une formation collective, c'est une formation individuelle avec un CD qui a été proposée. Ce fonctionnaire malentendant tente aussi de communiquer avec son directeur par un abondant courrier électronique mais celui-ci n'en avait pas de suite compris la signification.[3]

[3] Il est parfois préconisé qu'un malentendant soit occupé avec un ou d'autre(s) malentendant(s), pour éviter ce risque de solitude.

Leçons de l'expérience

Une analyse en commun de ces divers cas, notamment de celui qui s'est soldé par un échec, a permis de dégager un certain nombre de leçons.

1. La première leçon que les responsables d'unité tirent de cette initiative est que, lors de l'épreuve de sélection ou de l'entrée en fonction d'une personne avec handicap, il est très important que la personne ayant un handicap puisse expliquer clairement à son supérieur quelles sont ses limitations au niveau de la vie quotidienne et professionnelle [4]. De façon à ce que le responsable d'unité puisse en tenir compte et aménager le travail d'une façon adéquate, que ce soit par du matériel spécifique, une redistribution des tâches, un horaire de travail adapté ou toute autre solution.

Ceci est confirmé par une autre expérience relatée lors de la même séance de travail : un des responsables d'unité a été confronté au cas d'un fonctionnaire statutaire engagé par la voie habituelle mais qui à certains moments manifestait des troubles de l'émotivité (« prêt à exploser ») le rendant totalement inapte au travail.

Heureusement, ce responsable eut la clairvoyance de comprendre que ce problème sérieux provenait d'un handicap spécifique. Plutôt que de mettre fin à la période d'essai, avec la complicité des collègues, il eut la sagesse de proposer à la personne un assouplissement informel de l'horaire de travail (« sorties ») permettant d'éviter l'apparition de ces malaises. Autrement dit, en autorisant des dérogations à l'horaire de travail standard (complètement inadapté à cette personne), il réalisait sans le savoir, de façon officieuse et non réglementaire, un « aménagement raisonnable du travail » au sens de la loi contre la discrimination.

Ceci a permis à la personne de garder confiance en ses capacités et de postuler ensuite pour d'autres postes, par mobilité.

Ceci suppose que la personne tributaire d'un handicap dispose d'une confiance en soi et en ses interlocuteurs qui soit suffisante pour qu'elle ose expliquer ses limitations. Et/ou qu'elle puisse rencontrer des personnes auxquelles elle puisse accorder sa confiance, qui soient en mesure de l'écouter sans jugement, dans un cadre sécurisant où elle ne risque pas de sanction.

2. Une seconde leçon que nous proposons de ces expériences est que faire face à un handicap qui n'est pas physique et/ou n'est pas apparent [5] est plus difficile, tant pour la personne concernée que pour ses interlocuteurs, supérieurs ou collègues en l'occurrence. Et demander ou admettre et faire admettre les aménagements nécessaires semble plus malaisé dans ces cas-là également.

En effet, il est relativement plus facile de témoigner ou de recevoir de l'attention dans le cas d'un handicap physique, sensoriel ou moteur par exemple, qui est visible : celui-ci suscite davantage de compréhension.

3.Une autre leçon tirée de cette expérience est que le désir très intense des personnes handicapées de trouver un emploi et un revenu professionnel ne les aide sans doute pas à bien définir un projet professionnel [6]. Certains candidats peuvent « se fixer » sur une perspective professionnelle sans tenir compte suffisamment de leurs diverses compétences

[4] Par contre, il ne s'agit pas de devoir expliquer le problème de santé : ceci relève de la vie privée.
[5] Mal de dos, tendinite, etc…
[6] Et elles ne semblent pas suffisamment aidées en la matière.

ni de leurs véritables aspirations et besoins ; avec le piège qu'ils cherchent trop vite à s'aligner à tout prix sur une opportunité qui se présente[7].

4.Une autre leçon qui s'est également dégagée de la discussion est que des éléments affectifs en faveur des personnes handicapées peuvent compromettre, chez les responsables d'unité, une gestion lucide des épreuves de sélection ou de l'entrée en service; a fortiori s'il y a urgence à remplir un poste vacant depuis longtemps.

5. Autre leçon de ces cas, il apparaît très important que l'épreuve de sélection comporte une mise en situation réelle ou un test pratique, auquel la personne ne puisse pas se préparer ; même si c'est plus difficile pour certaines fonctions plus complexes. Les participants au débat reconnaissent d'ailleurs que l'erreur de sélection avec le secrétaire de direction aurait pu tout aussi bien se passer avec une personne valide

6. Autre conclusion surgie de la confrontation à ces divers cas, il apparaît indispensable de décrire la fonction dans le détail, sans omettre ou sous-estimer les diverses connaissances ou capacités qu'elle implique, en étant donc précis et complet dans le référentiel de compétences qui correspond à cette job description.

7. Enfin, il ne semble pas que la notion d'« aménagement raisonnable du travail » soit déjà suffisamment connue ou comprise par tous, surtout en ce qui concerne des aménagements non matériels ou pour des handicaps non physiques.

Autres éléments de contexte

Pour la responsable GRH, mettre en œuvre une politique de diversité est perçu comme difficile car il faut à la fois rendre naturelle et spontanée l'adaptation à la différence et en même temps « frapper sur le clou », mettre sans cesse l'accent sur les changements à opérer.

Indicateurs et conditions de succès d'une politique Diversité

Indicateurs du succès d'une politique Diversité:

Le critère sur lequel les participants s'accordent est que le fonctionnaire avec un handicap devient un fonctionnaire comme un autre, ne se remarque pas et est bien intégré aux diverses activités du groupe de travail (pauses café, réunions, activités extra-professionnelles,...)[8].

Un autre critère proposé est qu'il s'exprime et communique au sujet de son intégration.

Facteurs de succès d'une politique Diversité

Les facteurs ci-dessous ont été cités à peu près dans cet ordre :

- La qualité de l'accueil lors de l'entrée en service, par l'organisation d'une séance de sensibilisation bien préparée et en présence du nouvel engagé. En effet, lorsque le nouvel engagé avec un handicap est absent de la séance de sensibilisation, l'expérience a montré qu'il peut se former des craintes ou une tension démesurées, pouvant aboutir à un forme de stigmatisation de la personne handicapée.
- Une connaissance claire par le supérieur des limitations de la personne avec handicap, ce qui implique qu'elle puisse se trouver dans un cadre où elle se sente à l'aise pour expliquer son handicap et exprimer ses contraintes éventuelles au travail, ainsi que les aides ou aménagements dont elle pourrait avoir besoin.

---

[7] Cette difficulté n'est évidemment pas inhérente aux personnes avec handicap. Elle concerne tous ceux qui se sentent fortement insécurisés ou dévalorisés par une absence de revenu professionnel.

[8] Attention cependant au risque d'un assimilationnisme, qui finirait par oublier les différences et spécificités, ce qui serait la négation d'une politique de diversité.

- Une description de fonction et un référentiel de compétences suffisamment précis, mentionnant clairement les capacités sensorielles, motrices, intellectuelles ou psychologique spécifiquement requises. Ceci serait sans doute préférable à la procédure actuelle consistant à demander à l'avance si une personne avec handicap - quel qu'il soit - est acceptée ou non pour le poste qui est ouvert ; compte tenu que, dans les faits, aucun responsable ne refuse. Cette clarification devrait permettre aux personnes handicapées de mieux choisir en connaissance de cause, en renonçant à certaines offres d'emploi qui seraient difficilement compatibles avec leur situation. Mais elle attirerait aussi l'attention des responsables de l'épreuve de sélection sur l'ensemble des paramètres à vérifier, par une mise en situation réelle, des tests pratiques.
- Un suivi au travail de la personne nouvellement engagée et de son responsable, par une personne de confiance qui serve aussi d'intermédiaire entre eux (Ce suivi ne doit pas s'arrêter trop vite même si un certain espacement des contacts est inévitable après la période d'essai).
- Une coopération adéquate avec les organismes extérieurs, de façon à éviter qu'ils ne proposent des candidats qui ne conviennent de toute façon pas : ceci ne rend service à personne !
- En amont du travail, une bonne orientation professionnelle des personnes handicapées par les organismes d'aide à l'insertion.
- Au sein du Ministère, un apprentissage de la manière d'aborder la différence, quelle qu'elle soit (femmes voilées, personnes fragiles,...). Cette « culture de la différence » concerne les responsables d'unité mais aussi les collègues.
- Une intégration de la problématique Diversité dans le travail du Ministère lui-même. Il s'agit d'un travail de longue haleine mais qui peut finir par créer un automatisme, une véritable culture de la diversité. C'est le cas par exemple des architectes sensibilisés par l'ALNH qui prennent en compte l'accessibilité dans les permis de bâtir.
- Un contact avec des associations spécialisées aidant les départements du Ministère à mieux intégrer la Diversité dans leur travail de tous les jours. Exemple : la convention avec l'ALNH pour l'accessibilité des bâtiments.
- Une meilleure communication du Ministère sur ses efforts en matière de Diversité, à partir d'initiatives positives concrètes déjà réalisées, notamment avec l'extérieur Exemples : les contacts avec les personnes d'origine étrangère et leurs représentants dans les opérations de rénovation de quartier ; la prise en compte de l'accessibilité dans l'octroi des permis de bâtir.
- Une simplification, facilitation et accélération des aménagements de travail pour personnes avec un handicap ou un problème de santé. Ceci est tout bénéfice à la fois pour les directeurs, pour la GRH et pour la personne elle-même. Et ce serait un beau résultat si ce point très concret était atteint dans le Plan Diversité 2006, à la suite de recommandations de l'étude actuelle.
- Une sensibilisation de toute la hiérarchie aux valeurs que représentent l'intégration du handicap (« cela peut arriver à tout le monde, surtout après un certain âge »).
- Une meilleure diffusion des offres d'emploi générales (ouvertes à tous) réussissant à mieux toucher et attirer les personnes avec un handicap. Par exemple par une mention explicite dans l'offre, en faisant mieux connaître les possibilités d'un aménagement

des épreuves de sélection, en diffusant les offres via diverses associations (cfr le SELOR pour l'administration fédérale).

Autres questions exprimées

Si assurer un accueil et un suivi de qualité est possible avec des personnes ayant un handicap engagées à la suite d'une procédure spécifique, certains se demandent comment faire avec les autres personnes entrées par la procédure habituelle : comment assurer un suivi de leur insertion ? comment leur garantir des aménagements efficaces ?[9]

[9] La procédure de l'enregistrement volontaire au moment de l'entrée en service ou dans le cadre d'un recensement (facultatif) est une solution envisagée à la Communauté flamande pour résoudre ce problème.

ANNEXE 8:

LES PRATIQUES DANS QUELQUES AUTRES ADMINISTRATIONS BELGES

LES PRATIQUES DANS QUELQUES AUTRES ADMINISTRATIONS BELGES

L'administration fédérale

1. Le recrutement

11 La politique de recrutement et de sélection gérée par le SELOR

Dans ce domaine, des progrès très importants ont été accomplis depuis 2004:

- Outre les canaux classiques de diffusion des offres d'emploi, d'autres canaux spécifiques ont été expérimentés, à savoir un mailing hebdomadaire à une centaine d'associations spécialisées de personnes handicapées qui se sentent en mesure de répercuter les offres.
- Le souci de diversité de l'administration et son ouverture aux personnes handicapées est désormais mentionnée dans toutes les offres d'emploi. Des photos qui les mettent en valeur cherchent également à visualiser clairement ce message sur les offres d'emploi.
- Une procédure centralisée gérée par un seul responsable interne a été mise en place pour les aménagements raisonnables des examens. Celle-ci repose sur l'envoi d'un formulaire spécifique aux personnes qui ont signalé qu'elles présentaient un handicap sur le formulaire de confirmation de leur inscription à un examen. Sur base des renseignements communiqués [1] dans ce formulaire [2] (type de handicap, adaptations souhaitées) et des conseils éventuellement obtenus auprès d'un réseau d'experts, le responsable diversité du Selor propose des adaptations au chargé de sélection. Un contact entre le candidat et le responsable diversité du Selor est également proposé ; ou pris à l'initiative de ce dernier quand il faut choisir entre plusieurs adaptations envisageables.
- De 2004 à fin mai 2005, 126 aménagements d'examen ont ainsi été proposés à des candidats : ils concernent essentiellement les personnes ayant des déficiences au niveau visuel, auditif ou moteur ; fin novembre 2005, ce chiffre atteignait près de 200 cas d'aménagement. Les adaptations impliquent généralement un temps supplémentaire, un ordinateur ou un logiciel adapté, dans des locaux spécifiques, ainsi qu'un accompagnateur spécialement formé. A noter que deux ou trois salles vont bientôt être équipées en vue d'accueillir les examens présentés par les personnes handicapées (c'est une première en Belgique !).
- Au niveau des tests de compétence donnant droit à une promotion barémique en cas de succès, le taux de réussite des personnes handicapées est semblable à celui des personnes valides [3] . Pour les examens de sélection et de promotion, la situation serait analogue [4] mais le Selor ne dispose pas encore de statistiques suffisamment représentatives pour pouvoir l'affirmer avec certitude [5].

---

[1] Il existe toujours une proportion d'inscrits qui ne remplissent pas ce questionnaire additionnel . Changement d'avis ? Découragement ? Peur ou difficulté de préciser son handicap ? Handicap ne nécessitant pas d'aménagement ? Autre raison ? Plusieurs hypothèses sont envisageables.

[2] Ce formulaire est désormais adopté également par d'autres administrations publiques ayant recours aux services du Selor, principalement la Vlaamse Gemeenschap, la Région wallonne, le Ministère de Bruxelles-Région-Capitale.

[3] 66% pour les personnes handicapées de niveau B et C , respectivement 65% et 62% pour les personnes valides de niveau C et B.

[4] A titre d'exemple, le taux de réussite à un examen de promotion était de 37% pour les néerlandophones valides, contre 30% pour les néerlandophones ayant un handicap.

[5] 300 à 400 inscriptions de personnes handicapées sont attendues pour un examen de niveau C, avec environ 20.000 candidats au total, pour lequel les personnes handicapées ont fait l'objet d'une campagne de promotion spécifique (affichette avec une personne en chaise roulante). Une analyse comparative des taux de réussite sera statistiquement plus fiable dans cette expérience.

- On ne dispose pas de statistiques complètes sur les recrutements effectifs opérés depuis la mise en place de cette procédure, c.a.d. parmi les personnes handicapées ayant réussi les épreuves et figurant dans la réserve de recrutement. En tout cas, cela a déjà permis de sélectionner un certain nombre de lauréats pour l'administration fédérale : 33 au total (sur 92 personnes ayant présenté l'examen en ayant obtenu un aménagement des épreuves de sélection et promotion).
- Tout ceci a permis au responsable Diversité du Selor d'acquérir une expérience particulièrement riche en ce domaine (unique en Belgique, elle est mémorisée au sein d'une base de données). Ceci explique que d'autres administrations ayant recours au Selor (Vlaamse Gemeenschap, Région wallonne, ...), font régulièrement appel à son expérience. C'est le cas aussi d'un bureau privé de sélection.
- Cette nouvelle procédure a fait l'objet d'une communication intensive auprès des associations ou organismes en relation étroite avec les personnes handicapées. Elle a été également au centre d'une journée « Portes ouvertes » du Selor particulièrement réussie et fréquentée (le 2 octobre 2005). Ceci explique sans doute qu'à l'occasion d'une offre d'emploi très récente relative à des postes d'employé administratif et technique (niveau C), environ 150 personnes handicapées ont rempli le formulaire de demande d'aménagement [6].

Remarques :

- C'est l'adaptation d'épreuves orales pour les malentendants qui pose le plus de problèmes, notamment lorsque celles-ci font appel à des concepts abstraits.
- Il est clair aussi que, du fait de ces adaptations, on ne peut plus parler d'examens strictement comparables aux autres examens, d'un point de vue docimologique.

1.2. Les mesures réglementaires ou légales favorisant l'embauche de personnes handicapées :

- Un Arrêté royal récent (Moniteur belge du 6 octobre 2005) [7]définit les cinq critères autorisant à se faire reconnaître comme personne handicapée ; on notera qu'à la différence

---

[6] C'est cependant encore trop peu par rapport aux 20.000 inscrits au total ; ou par rapport aux 143 candidats inscrits à un recrutement de niveau 3 organisés pour la Région wallonne et réservé aux seules personnes handicapées. Ceci explique qu'une nouvelle campagne de communication va être lancée à destination de ce public-cible, dans le but d'augmenter les candidats.

[7] « CHAPITRE Ier. - Du recrutement de personnes handicapées

Article 1er. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par personne handicapée :

1° la personne enregistrée comme telle à l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées, à la "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap", anciennement le "Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap", au Service bruxellois francophone des Personnes handicapées ou à la "Dienststelle für Personen mit Behinderung";

2° la personne reconnue comme personne handicapée par le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)";

3° la personne qui bénéficie d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration, sur base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

4° la personne qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

5° la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvant certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies professionnelles ou du service médical compétent dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Art. 2. La personne handicapée se fait connaître à SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale lors de son inscription à une sélection comparative de recrutement ou lors de sa demande d'inscription dans la banque de données de contractuels.

Art. 3. Pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi, outre la liste des lauréats visée à l'article 27, § 1er, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, une liste spécifique des

de la Communauté flamande, les personnes ayant un diplôme de l'enseignement spécial n'en font pas partie. L'AR stipule aussi que les lauréats des examens du Selor figurent sur deux listes, une liste avec l'ensemble des lauréats et une seconde liste mentionnant les personnes avec un handicap. « Celles-ci n'y figurent qu'à leur demande et pour autant qu'elles aient produit une attestation leur conférant la qualité de personne handicapée » . La durée de validité de cette seconde liste est illimitée. Son but, est notamment d'attirer l'attention des services fédéraux qui souhaitent engager une personne handicapée.

- Un autre Arrêté royal est encore en préparation, son but étant d'actualiser l'ancienne législation sur les quota. Il y serait question que les personnes de la seconde liste soient prioritaires dans les SPF qui n'ont pas encore atteint leurs objectifs d'emploi (autrement dit le quota).

2. Les aménagements

- Postes de travail : conformément au plan Diversité décidé début 2005, une procédure centralisée vient d'être mise au point, avec un formulaire spécifique. C'est une personne de la cellule Diversité qui gérera les demandes, à l'aide d'un budget centralisé et en se faisant aider si nécessaire par une commission d'experts, qu'elle pourra consulter à distance (ou en organisant une visite sur place si cela s'avère indispensable). Une brochure d'information sera distribuée pour organiser la communication par rapport à cette nouvelle procédure ; elle est en cours de réalisation.
- Formation : le formulaire d'inscription a été modifié et inclut désormais une rubrique par laquelle il est possible de demander un aménagement de la formation. Par ailleurs, un screening « accessibilité » du bâtiment de l'IFA a été effectué ; la question se pose maintenant de savoir qui fera les travaux.
- Site Intranet et Internet : chaque site du service fédéral P&O vient de faire l'objet d'un diagnostic « Blindsurfer » par l'ONA ; il reste maintenant à mettre en place les aménagements informatiques requis. Un diagnostic et une action semblables seraient nécessaires pour le portail Internet du Gouvernement ainsi que pour les sites de chaque SPF.

3. Le réseau Diversité

- Une formation a récemment été organisée pour ce réseau.
- Le problème est que toutes les personnes qui le composent ne sont pas toutes motivées ou disponibles de la même façon. En effet, certaines ont été désignées sans qu'elles se soient portées volontaires ; par ailleurs, leur travail habituel n'a pas été allégé pour autant ; enfin, elles ne se sentent pas toujours soutenues par la hiérarchie qui leur objecte parfois que leur mission n'est pas claire et ne bénéficie d'une base légale.

4. Communication externe :

L'administration fédérale a réuni, au cours d'une demi-journée, les associations spécialisées de personnes handicapées, afin de leur communiquer le volet Handicap du Plan d'action Diversité.

La Région wallonne

Le Code de la fonction publique en vigueur depuis le 1er janvier 2004 a officialisé le principe en vigueur précédemment selon lequel 2.5 % de l'effectif prévu au cadre organique doit être

---

personnes handicapées lauréates. Celles-ci n'y figurent qu'à leur demande et pour autant qu'elles aient produit une attestation leur conférant la qualité de personne handicapée au sens de l'article 1er.
Les personnes handicapées reprises dans la liste spécifique visée à l'alinéa 1ergardent le bénéfice de leur classement sans limite de temps.
Art. 4. Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles relatives à la sélection et au recrutement des agents de l'Etat sont applicables à la sélection et au recrutement des personnes handicapées. »

occupé par des personnes occupées et selon lequel 5% des recrutements sont réservés à des personnes handicapées tant que cet objectif n'est pas atteint, ce qui est le cas aujourd'hui. Pour y parvenir, la Région wallonne utilise actuellement le mécanisme des emplois réservés ; autrement dit, chaque département sélectionne quelques postes pour lesquels il sera fait uniquement appel à des personnes reconnues handicapées, via des épreuves de recrutement qui leur sont réservées.
Plusieurs améliorations ont été apportées à ce système au cours des dernières années :

- Parmi les emplois sélectionnés, un effort a été fait pour qu'ils incluent des postes de niveau A, de façon à corriger le déséquilibre de niveaux parmi les personnes handicapées
- Une publicité très large est faite autour de ces recrutements réservés, via la presse notamment. Ceci a permis de susciter plus d'une centaine de candidatures [8], ce qui évite de se limiter à un nombre très restreint de candidats présélectionnés par le Fonds régional.
- Un aménagement individualisé des épreuves est proposé à toute personne qui le souhaite, à l'aide du formulaire Selor envoyé à tous les candidats et avec le concours du responsable Diversité de Selor Bruxelles [9]. Des locaux ont d'ailleurs été spécialement aménagés à Namur.dans ce but par le Selor-Région wallonne

Les autres problèmes sont les suivants :

- L'aménagement des épreuves ordinaires semble par contre négligé et limité à des aménagements matériels ; aucune statistique n'est disponible à leur propos.
- L'aménagement individualisé des épreuves est perçu par le Selor comme particulièrement lourd et long à gérer quand il y a un grand nombre de candidats et avec des handicaps très diversifiés. Selon le Selor-Région wallonne, certaines rumeurs font état d'un possible changement de politique, à savoir un alignement sur les pratiques de l'administration fédérale (suppression des examens réservés et systématisation des aménagements dans les épreuves ordinaires).

Le Ministère de la Communauté flamande

Introduction

Cadre général

Le 2 décembre 2003, dans la foulée du Pacte de Vilvorde du 22 novembre 2001 signé par le gouvernement flamand et les partenaires sociaux, une table ronde fut organisée sur la question des personnes avec handicap. De cette conférence naquit une résolution commune entre le gouvernement flamand, les partenaires sociaux flamands, des organisations intermédiaires en relation avec l'emploi et les associations de personnes avec un handicap : chaque partie s'engageait à faire en sorte qu'en 2010, les personnes avec un handicap participent au marché du travail d'une manière qui soit proportionnelle à leur importance dans la société.
Ce but a été traduit en trois objectifs concrets et quantifiables, qui feront explicitement l'objet d'un suivi et d'une évaluation :

- Une diminution substantielle de l'écart entre leur taux d'activité et celui des valides.
- La fin de leur sur-représentation dans le chômage.
- La création d'opportunités et d'incitants leur garantissant des droits égaux dans l'accès au marché du travail et une chance proportionnelle d'être engagé lors des recrutements.

La définition des personnes handicapées retenue dans le texte de cette plate-forme implique concrètement qu'elles doivent appartenir à une des six catégories suivantes :

---

[8] A titre d'exemple, dans le dernier recrutement, il y avait 140 candidats pour les 9 postes de niveau 2 et 144 pour les 7 postes de niveau 3.
[9] Auparavant, c'était l'AWIPH qui proposait ces aménagements, sur base du dossier médical de la personne.

a) Les personnes inscrites à l'Agence flamande pour les personnes avec un handicap, précédemment Fonds régional pour l'intégration des personnes avec handicap (Vlafo).
b) Les chômeurs déclarés à aptitude réduite par le VDAB.
c) Les personnes dont le diplôme le plus élevé est celui de l'Enseignement secondaire spécial.
d) Les personnes qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration sur base de la loi du 27 février 1987.
e) Les personnes possédant une attestation d'une incapacité de travail d'au moins 66% délivrée par le service fédéral des allocations pour personnes handicapées
f) Les personnes possédant la copie d'une décision judiciaire définitive, ou une attestation du Fonds des accidents de travail, du Service de Santé administratif ou du Fonds des maladies professionnelles, selon laquelle leur incapacité de travail est d'au moins 66%.

En tant qu'employeur, les pouvoirs publics flamands se voient dans l'obligation morale de concrétiser l'engagement pris par le gouvernement flamand, à savoir :

- Axer la politique des groupes-cibles sur la définition du handicap et le scénario de croissance proposés dans la table ronde.
- Elaborer un système d'enregistrement qui utilise cette définition et faire rapport de la politique qu'elle mène.
- Etablir un schéma de croissance permettant d'atteindre un taux de présence global de 4.5% des personnes handicapées dans le total de son personnel.

Dès lors, du fait de sa fonction d'exemple, le secteur public en Flandre prendra les mesures permettant de :

- Améliorer l'accès aux emplois dans l'administration publique.
- Soutenir l'accompagnement sur le terrain.
- Réaliser les aménagements raisonnables de l'organisation du travail.
- Encourager la gestion des compétences et le développement de la carrière.

Situation actuelle de l'emploi des personnes handicapées

En 1993, l'administration flamande avait fixé un quota de 2% dans les emplois prévus au cadre des niveaux D et E, de façon à appliquer l'article 21 de la loi de 1963 instaurant une obligation d'emploi pour les personnes handicapées dans les administrations publiques et les entreprises privées. A la date du 31 décembre 2002, ce quota était atteint puisque 93 personnes (sur 4.297) avaient été engagées à ces niveaux dans le cadre de cette loi sur les quota. On pouvait recenser en outre 59 personnes aux niveaux A, B et C, alors que la loi n'imposait rien à ce sujet.

Globalement, 152 personnes handicapées sont donc connues comme telles au sein du Ministère de la Communauté flamande (MVG), ce qui représente 1.16 % du personnel total, avec une représentation très inégale d'un niveau à l'autre (2.16 % au niveau D contre 0.68% dans l'ensemble des niveaux A, B et C). Les femmes y sont aussi nettement moins bien représentées, 45 sur 152, et ceci se vérifie à tous les niveaux hiérarchiques, de la même manière

En conclusion, par rapport aux obligations légales que la Région flamande avait imposées à son administration, la situation est donc positive. Par rapport à l'ensemble du personnel, la situation est par contre à peine meilleure que celle prévalant à l'administration fédérale ou dans les autres entités fédérées : le taux d'emploi global est faible (1%) et la majorité (60%) des personnes handicapées sont occupées au plus faible niveau hiérarchique. Autre problème inquiètant, leur nombre tendrait à diminuer (152 en 2002 contre 157 en 2001).

Structures internes favorisant la diversité
En 1990, un service Emancipatiezaken a été créé pour promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. En 1993, il a vu ses missions élargies aux groupes des personnes d'origine étrangère et aux personnes avec handicap. Il est compétent à la fois pour l'administration et les institutions para-régionales.
Ce service remplit plusieurs rôles :

- Soutenir une politique du personnel qui prenne en compte et favorise la diversité.
- Conseiller les cadres dirigeants et les responsables hiérarchiques, notamment à l'aide d'outils pratiques mis à leur disposition [10] ou par un système de coaching externe [11].
- Aider concrètement les membres du personnel ayant un handicap.
- Déceler les problèmes et proposer des solutions.
- Intégrer la politique d'égalités des chances et de diversité (groupes-cibles) dans l'ensemble de la politique et des départements de l'administration flamande.

Il comprend aujourd'hui 9 personnes dont 2 dans une cellule spécifique « Personnes d'origine étrangère – Personnes avec handicap », où (l'équivalent d') une personne travaille plus particulièrement pour les personnes avec handicap. Il s'agit de Johan Vermeiren, qui s'occupe notamment du suivi et du financement des adaptations de poste de travail (budget central). Ayant, si l'on peut dire, la chance d'être lui-même malvoyant il est particulièrement compétent en matière d'aménagements du poste de travail pour les personnes malvoyantes et il dispose aussi d'une expérience d'accompagnement de 13 ans dans une association spécialisée de personnes handicapées.
Ce service a lancé un Plan d'action positive 2005 faisant suite au précédent Plan et à son évaluation [12]. Les réalisations ou actions énumérées ci-dessous sont le fruit de ce Plan ou des Plans précédents.

Recrutement et maintien dans l'emploi

Le Statut du personnel
Un nouveau statut du personnel est en préparation ; actuellement, il est soumis à l'avis du Conseil d'Etat et est en négociation avec les syndicats. Dans ce Statut, il est prévu que le Gouvernement flamand détermine des chiffres directeurs [13] (streefcijfers) pour les groupes-

---

[10] Une rubrique spécifique a été créée sur le site Internet du gouvernement flamand. Elle est intitulé « Actiekit » (kit pratique pour l'action) (www.vlaanderen.be/personeelsbeleid/actiekit). On y trouve plusieurs listes de contrôle (checklist), par exemple pour une définition neutre des fonctions, pour des canaux de recrutement neutres, pour l'accueil et l'intégration d'une nouvelle personne dans un service, etc... Une brochure de qualité complète aussi la diffusion de cette information.
[11] La demande pour ce type d'accompagnement est cependant devenue très faible au cours des dernières années. En 2004, une seule demande avait été émise (et satisfaite).
[12] Des « Plans d'action positive Diversité » ont été lancés en 1998, 2001, 2002, 2003 et 2004.
[13] Les dictionnaires ne donnent pas de traduction au terme « streefcijfers » et il est en effet difficilement traduisible : il indique des objectifs chiffrés que l'on a l'ambition d'atteindre. Faute de mieux, nous proposons le terme de « chiffres directeurs ».
Il faut noter que ce terme remplace désormais la notion de « quotum(a) » utilisée auparavant dans le cadre de la législation nationale ayant imposé des objectifs d'emploi dans l'administration publique. L'abandon de toute référence à un quotum(a) est dû au fait que ce terme semble rejeté par bon nombre de décideurs politiques flamands et constituerait un tabou dans l'opinion publique flamande. En effet, nous pouvons supposer que le terme leur apparaît comme intimement associé aux pratiques contestables instaurées sous le couvert de cette législation, à savoir :

- Une politique contraignant en fin de compte les personnes handicapées à se déclarer si elles veulent accéder à un emploi, du moins lorsqu'elles n'ont guère la possibilité de réussir les épreuves classiques de sélection (sans aménagements) ; ce qui est stigmatisant.

cibles retenus et qu'il se mette ensuite d'accord pour les traduire en chiffres directeurs dans chaque domaine ou département de l'administration. Autrement dit, lorsque ce nouveau Statut sera d'application (2006 ou 2007), chaque département aura négocié avec son Ministre de tutelle les chiffres directeurs qui le concernent, l'ensemble de ces chiffres directeurs par entité et par niveau devant permettre d'atteindre les chiffres directeurs globaux par groupe-cible [14]. Jusqu'à présent, ces chiffres directeurs demeurent purement indicatifs, avec donc le risque qu'ils ne soient guère atteints. Dans le nouveau projet de Statut, deux paragraphes ont cependant été insérés pour préciser les moyens d'action ou sanctions que le gouvernement se donnerait pour mieux garantir la réussite de ses objectifs :

- Le premier stipule qu'aussi longtemps que les chiffres directeurs ne sont pas atteints, à compétence égale [15], une priorité est donnée aux personnes issues des groupes encore sous-représentés.
- Le second prévoit la possibilité pour le Gouvernement flamand, sur proposition du Ministre de la fonction publique, de déterminer des emplois réservés pour les personnes avec un handicap lourd inscrites au VDAB ; ces personnes seraient dispensées des examens de recrutement comparatifs habituels et ne devraient réussir qu'un examen faisant la preuve de leurs capacités [16].

Enregistrement des personnes avec un handicap

Comme on s'en rend compte immédiatement, tout ceci suppose un comptage précis des personnes avec handicap. Cela ne devrait guère poser de problèmes pour les nouveaux candidats dans la mesure où ceux-ci sont amenés de toute façon à remplir un formulaire permettant de vérifier s'il faut prévoir un aménagement des épreuves de sélection (et une l'adaptation ultérieure du poste de travail) ; même si cette méthode aboutira à une certaine sous-estimation de la situation réelle (par rapport aux catégories définies précédemment). Pour les personnes déjà en place par contre, ce comptage est moins simple. Le projet actuel est de collecter cette information par une procédure d'enregistrement volontaire (recensement facultatif), via un questionnaire dont les questions seraient extrêmement limitées [17].
Dans les deux cas, ces données devraient être intégrées au système informatique général utilisé par le service du personnel pour le calcul des salaires, le suivi des promotions, etc... Elles permettraient donc de pouvoir connaître à tout moment l'âge, l'ancienneté, le niveau de

---

- Une procédure assez bureaucratique d'emplois réservés et de recrutements spécifiques (sans épreuves de sélection comparatives), jugée discriminatoire par les personnes valides et jugée déshonorante ou peu valorisante par certaines personnes handicapées, notamment les plus qualifiées.
- Une politique forcée d'engagement (sans base volontaire), ne prévoyant pas un accueil de qualité ni des aménagements du poste de travail satisfaisants une fois que la personne est engagée, ce qui ne facilite évidemment pas son intégration ni une vision positive de ses capacités.
- Une politique ne concernant que les personnes handicapées à faible qualification et les cantonnant souvent dans des emplois peu valorisants.

Autre explication possible à ce rejet : ce type de politique s'inscrit dans le paradigme - jugé paternaliste – de l'Etat-Providence, et il ne cadre pas avec le courant anglo-saxon plus récent de lutte contre les discriminations et d'une politique de diversité, lequel donne la priorité aux initiatives et à la responsabilité des personnes concernées elles-mêmes.

[14] Pour y parvenir, un groupe de travail temporaire réunissant un représentant mandaté de chaque département a été constitué. Il est présidé par le secrétaire-général du département Economie, Emploi et Relations extérieures.

[15] Ceci signifie sans doute « parmi les personnes lauréates des épreuves de sélection ».

[16] Cette formule permettrait d'insérer quand même des personnes avec un ou plusieurs handicaps moteurs ou sensoriels ou avec un handicap mental et n'ayant qu'un faible niveau de diplôme. En effet, elles ne peuvent pas concourir à chances égales avec des candidats valides.

[17] Formulées selon les même termes que l'enquête Santé menée au niveau national et permettant donc une comparaison avec ses résultats, les questions porteraient sur le fait :

- D'avoir ou non une ou plusieurs maladies ou affections de longue durée, des handicaps.
- Que cela entraîne une limitation dans les activités quotidiennes (permanente/ fréquente/ rare).
- Que ce handicap soit reconnu par un des 7 organismes cités.

salaire, la situation dans l'emploi et l'évolution de la carrière des personnes handicapées ; tout en facilitant la diffusion d'informations qui leur sont spécifiquement destinées.
Vu les réticences exprimées par certains, cette proposition est cependant encore au point mort et elle est actuellement soumise officiellement à une commission « Vie privée » (privacy), le point délicat étant de savoir qui aura accès à cette information : est-il envisageable de la rendre également accessible au(x) supérieur(s) hiérarchique(s) et au(x)quel(s) ?

Rôle des fonctionnaires dirigeants
Il est prévu que les fonctionnaires dirigeants doivent se donner un objectif diversité, afin qu'ils traduisent leur engagement en actions concrètes au sein de leur département (plans d'action annuels). En 2002, une partie d'entre eux avaient précisé cet objectif par rapport aux personnes avec un handicap.
Il est notamment prévu que chaque fonctionnaire dirigeant conçoive un plan montrant dans son entité quelle sera la croissance de l'emploi pour les personnes handicapées (sa contribution au chiffre directeur de 4.5 %), ainsi que les initiatives nouvelles qu'il compte prendre pour y parvenir.
Plusieurs secrétaires-généraux soulignent qu'il leur est difficile de faire des efforts pour les personnes en faible position sur le marché du travail tout en étant confrontés à une augmentation de leurs missions et une diminution de leur personnel. C'est pourquoi ils réclament des moyens supplémentaires pour y parvenir.
Jusqu'à présent et en dépit des efforts du service Emancipatiezaken, la réalisation quantifiée d'un objectif diversité n'est toujours pas prise en compte dans l'évaluation personnelle des fonctionnaires dirigeants.
Il faut savoir en effet que certains fonctionnaires dirigeants sont très réticents à un système qui les responsabiliserait en ce qui concerne l'emploi des personnes avec un handicap ; leur argument (est que certaines personnes n'accepteront jamais de s'enregistrer comme personne handicapée et qu'ils ne maîtrisent donc pas les résultats de la politique diversité qu'ils sont censés mener.
Deux réponses sont actuellement proposées à cette objection :
- Sur base de données anonymes fournées par l'administration à propos de son personnel [18], d'autres organismes tels que l'Agence flamande pour la personne handicapée établiraient un comptage global des personnes handicapées occupées par l'administration.
- Une enquête anonyme par département pourrait provisoirement remplacer le recensement volontaire.

L'aménagement des examens de sélection
Actuellement, l'administration flamande utilise les services du Selor pour l'organisation de ses épreuves de sélection. Ceci explique qu'elle suive la même procédure (formulaire de demande d'aménagements,...) et réalise les mêmes types d'aménagement que ceux mis en place à l'administration fédérale par le responsable Diversité du Selor, Vincent Van Malderen.
Le projet actuel est de publier à ce sujet une charte destinée au secteur public et privé, en s'appuyant sur l'expérience des aménagements pratiqués au Selor. Cette charte comprendra quelques pages de principes généraux et une vingtaine de pages de lignes directrices plus concrètes. Il est prévu que la base de données ayant servi à réaliser cette charte soit accessible et qu'elle soit actualisée en permanence par le Selor.

[18] Nous supposons qu'il s'agit du n° de registre national des travailleurs.

La collaboration avec des associations extérieures
En 2003, une mailinglist a été constituée avec des associations acceptant de répercuter des offres d'emploi de l'administration flamande auprès des personnes avec un handicap ou d'origine étrangère. Il s'agit notamment de Jobkanaal (www.jobkanaal.be), dont l'activité est similaire à celle du défunt « Réseau des réussites »(www.touspourlemploi.be) en Wallonie. Cette liste a été actualisée en 2004 et a été publiée sur le site Internet.
Une base de données enregistrant les candidatures spontanées de personnes d'origine étrangère ou ayant un handicap a également été constituée. Elle permet d'informer ces personnes des possibilités d'emploi au Ministère.

Les stages
Favoriser les stages pour des personnes appartenant aux groupes-cibles est une autre action positive menée depuis quelques années. En 2004, 36 stages furent offerts au sein du Ministère de la Communauté flamande (MVG) ; ils bénéficièrent tous à des personnes faiblement scolarisées (enseignement professionnel), dont 5 avec un handicap. Une dizaine de ces stagiaires se portèrent candidat pour une convention de premier emploi et certains se déclarèrent intéressés à un emploi dans la fonction publique.

Résultats
L'évaluation du Plan 2004 révèle que trop peu de candidatures de personnes handicapées (ou de personnes d'origine étrangère) parviennent pour les offres d'emploi. Autre constation : très peu de personnes handicapées ont déjà demandé un aménagement des épreuves de sélection. Nous ignorons combien parmi elles ont réussi les épreuves de sélection ou ont été finalement engagées.
L'évaluation du Plan 2004 signale que la mailinglist d'associations extérieures est régulièrement utilisée par les entités à la recherche de personnel, surtout pour les conventions de premier emploi (Plan Rosetta) [19] et pour les contrats de remplacement. L'objectif du service Emancipatiezaken est que ce canal de recrutement soit davantage utilisé, et pour toutes les offres d'emploi.
C'est surtout pour des jobs temporaires que des résultats positifs s'observent ; il est sans doute dommage que ce mouvement ne s'observe pas encore pour les emplois définitifs mais on peut espérer que les personnes ayant occupé ces emplois temporaires seront encouragés à se présenter aux épreuves de sélection générales et seront mieux placés pour les réussir.
Par ailleurs, ces jobs temporaires concernent beaucoup plus les personnes d'origine étrangère que les personnes avec un handicap [20]. En effet, ces premières sont nettement plus nombreuses à avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. Comme beaucoup d'autres, le service fait aussi la constatation que de nombreuses personnes handicapées sont freinées dans la recherche d'un emploi par le fait qu'elles disposent d'une allocation, qui serait perdue une fois au travail ; l'avantage net à trouver un emploi est donc plus faible.
Si l'attitude générale de la direction est assez favorable aux personnes handicapées et plus réservée pour les personnes d'origine étrangère, les mesures concrètes d'insertion sont cependant plus lentes pour les personnes handicapées tandis qu'elles sont beaucoup plus rapides pour les personnes d'origine étrangère.

---

[19] Il faut savoir que les procédures pour les conventions de premier emploi avaient été revues pour renforcer la politique de diversité.
[20] Dans les conventions de premier emploi, si 56 concernaient des personnes d'origine étrangère, seulement 12 (3.9% du total) concernaient des personnes avec un handicap.

Formation

Pour d'autres catégories du personnel
Une formation d'un jour ayant pour thème « Intégrer les personnes avec handicap » a été organisée à trois reprises depuis fin 2002, ce qui porte le total des participants à 30. Elle était principalement destinée aux cadres de l'administration et aux fonctionnaires s'occupant du personnel. Une session a déjà dû être annulée faute d'un nombre suffisant de candidats mais une autre est prévue en décembre 2005.
Une formation d'une matinée a aussi été organisée en 2004 pour sensibiliser des membres du personnel de la division « Bâtiments », les responsables de bâtiments, les conseillers en prévention. Son titre était : « Accessibilité intégrale ».
Un cours de langue des signes a aussi été organisé à partir de septembre 2004 pendant la pause de midi, de nombreux malentendants se plaignant de difficultés de communication : il a recueilli un grand succès. Dès lors, le service Formation a décidé d'inscrire un cours de 40 heures, à suivre pendant les heures de travail, dans son programme.

Pour les personnes avec handicap
Jusqu'à présent, il n'y a pas de formations spécifiques pour les personnes handicapées. Il y avait eu un projet d'offrir des cours spécifiques pour les malentendants (formation à l'assertivité notamment) mais celle-ci n'a pu avoir lieu faute d'un nombre suffisant de participants. Un interprète en langue des signes est toutefois proposé à tout candidat à de la formation ; au premier semestre 2004, ce service fut cependant peu sollicité (4 demandes pour 7 personnes).
Une procédure a été mise au point pour les personnes demandant des aménagements de leur formation. Les locaux de formation ont été adaptés et de nouveaux PC pour malvoyants y ont été installés.
Des solutions individualisées ont été trouvées dans des cas individuels bien précis portés à la connaissance du service Emancipatiezaken. Par exemple pour un spastique devant suivre une formation en informatique, avec la collaboration d'une firme extérieure.

Promotion

On ne dispose pas de données sur les chances de promotion des personnes handicapées. Dans une enquête menée auprès d'un département et concernant 30 personnes handicapées, il a cependant été constaté que la moitié n'étaient pas satisfaits de leur situation et souhaitaient l'améliorer. Une réponse concrète à ce constat a été de mettre en place à leur intention une formation d'une après-midi intitulée « Comment établir un plan d'action individuel (pour sa carrière) ? », que ces personnes ont pu suivre par groupe de 2.
D'autres actions concrètes ponctuelles méritent encore d'être signalées. Il y a peu, parmi les candidats à un examen de promotion pouvant permettre de passer du niveau D au niveau C, il y avait 10 personnes avec handicap. Une formation préparatoire spécifique leur a été proposée, de même qu'un aménagement individualisé des épreuves. Un seul a réussi mais cela demeure dans la même proportion que l'ensemble.

Intégration des personnes handicapées – Culture de la diversité

Aménagements des postes de travail

A ce niveau, une initiative intéressante est à souligner : la création en 2002 d'un budget central pour les adaptations des postes de travail [21]. Non seulement ce mécanisme soulage le budget du département employeur et lui enlève une barrière à l'embauche des personnes handicapées mais il permet aussi de trouver de meilleures solutions, grâce à l'expertise accumulée au niveau central.

Il faut cependant noter que la préparation de l'achat (étude de marché, appel d'offres, sélection du produit ou service) continue de s'effectuer au niveau de chaque département, si possible avec les suggestions de la personne concernée, le service Emancipatiezaken n'ayant qu'un rôle de conseiller. L'enregistrement de l'achat s'effectue ensuite par les services achat habituels, sur base de l'offre de prix et de la fiche d'information remise par le département demandeur. La commande et le paiement sont enfin effectués par le service central du budget, avec l'accord du service Emancipatiezaken.

Bref, il n'y a guère de gain en temps, si ce n'est grâce au fait que le choix du produit ou du service est plus rapide, étant donné que le service Emancipatiezaken connaît mieux les solutions les plus appropriées. C'est pour faire face à la lenteur de cette procédure que le service Emancipatiezaken a fait l'acquisition d'un PC adapté polyvalent mis à la disposition temporaire des personnes handicapées le temps qu'ils reçoivent le matériel qui leur est nécessaire.

Une promotion active de ce nouveau système a été réalisée, par diverses méthodes (information des secrétaires-généraux, diffusion de la brochure « Jeuk… en te korte armpjes » auprès des personnes handicapées connues du service, information lors de la journée d'accueil, affiches murales, etc..).

Le budget 2004 se décomposait comme suit :

- Prestations de services (petites dépenses) : 10.000 Euros.
- Biens d'investissements : 30.000 Euros.
- Matériel informatique : 60.000 Euros.

Fin 2003, après un an, une évaluation a révélé que 26 adaptations avaient été réalisées, dont 15 à charge du budget central, les autres étant à charge du budget ordinaire de l'assurance maladie ou de l'Agence flamande pour les personnes handicapées. Un peu plus de la moitié concernaient des adaptations visuelles. En 2004, 20 adaptations ont été réalisées dont 18 pour des personnes avec un handicap visuel.

L'expérience révèle que 12 dossiers ayant débuté avec une demande de matériel adapté avaient plutôt trait aux possibilités d'insertion des personnes. Et dans un certains nombre de cas, ils n'ont pas débouché sur la livraison d'un matériel adapté mais à de la formation, à une redistribution des tâches, à des solutions en termes de déplacement, réorientation de carrière, etc… ; en collaboration avec le service Ressources Humaines, le médecin du travail, le centre de gestion de la carrière, le service social, etc…

Divers indices donnent aussi à penser que ce service n'est pas encore assez connu par le personnel.

---

[21] Et uniquement pour le Ministère de la Communauté flamande, les para-régionaux pouvant bénéficier des interventions de l'Agence flamande de la personne handicapée.

Service Ombudsman contre les discriminations
Celui-ci traite aussi bien les plaintes dites informelles que celles dites formelles, c.a.d. menant à une enquête officielle et pouvant conduire à une mesure disciplinaire (cfr Partie IX du Statut).
Très peu de plaintes formelles émanent des personnes avec un handicap : 4 en 2002, aucune en 2003, une seule en 2004 (en lien avec l'aménagement des épreuves de sélection). Le point positif est que les fonctionnaires savent que cela existe.
Il est intéressant de signaler qu'une plainte d'un malentendant sur l'aménagement de son poste de travail s'est transformée en une demande de modification de ses tâches et a abouti à son reclassement sur un autre poste, après réussite d'un test de capacité.
Accessibilité
Le service Emancipatiezaken travaille activement à l'aménagement du site Intranet et Internet pour les malvoyants.
Un plan d'action a également été défini pour améliorer l'accessibilité des bâtiments : lors de nouvelles constructions, rénovations ou locations d'une part, dans les bâtiments existants d'autre part.

Groupes de soutien
Trois groupes de soutien intitulés « groupes de travail » (werksgroepen) ont été mis en place avec les encouragements ou à l'initiative du service EmancipatieZaken. Ils concernaient respectivement les personnes avec un handicap moteur (environ 10 participants), celles avec un handicap auditif (environ 8) et celles avec un handicap visuel (environ 20). Après trois ans de fonctionnement, l'activité de ces groupes s'est essoufflée et actuellement ils ne se réunissent plus.
Une journée du dialogue a été organisée en février 2005 par le service Emancipatiezaken afin de redonner l'occasion aux personnes handicapées de s'exprimer et de s'informer des derniers développements qui les concernent.

Autres initiatives
D'autres initiatives concrètes ponctuelles méritent aussi d'être signalées. C'est ainsi que lors de la restructuration d'un organisme régional et de la mise en place d'un outplacement interne pour les personnes jugées excédentaires, un soutien renforcé a été mis en place à l'intention. des personnes avec un handicap.

Projets

Un autre cheval de bataille du service Emancipatiezaken est la mise en place de « subsides compensant une perte de rendement » au sein de l'administration flamande. Autrement dit, il s'agit de créer un incitant financier à l'embauche ou à l'emploi de personnes handicapées, en réponse à l'objection des fonctionnaires dirigeants affirmant qu'ils ont besoin de moyens supplémentaires pour pouvoir les engager. Jusqu'à présent, ce type d'aide est réservé au secteur privé mais l'évolution du management dans le secteur public suggère au service Emancipatiezaken qu'il pourrait y être envisageable également [22]. C'est ce qui a amené le

[22] On notera qu'une évolution analogue est déjà observée dans l'administration publique en France, où les personnes handicapées recensées ne représentent que 3 % des effectifs (4% hors Education nationale) alors que l'obligation d'emploi y est de 5%. Un fonds interministériel d'insertion soutenant des projets pilotes en faveur des personnes handicapées vient d'y être mis en place, avec un financement provenant de chaque Ministère, au prorata de leur personnel : ceux qui ont atteint les objectifs d'emploi devraient y contribuer moins, tandis que ceux qui sont en retard seraient pénalisés et devraient y contribuer proportionnellement davantage.

service à commander une étude sur les diverses pratiques de soutien à l'emploi des personnes handicapées dans les administrations publiques de 10 pays.
L'idée est de s'inspirer de la Prime d'insertion ou de celle liée à la CCT n° 26.
-

ANNEXE 9:

ORGANISATION ET PROCEDURES

Organisation et procédures

Recrutement

Statutaires :

Des examens de sélection à organiser par le Selor sont décidés régulièrement par le Ministre compétent, sur proposition du service GRH, lorsque la réserve de recrutement est devenue insuffisante et/ou trop ancienne. Pour les fonctions de type A, il existe encore une réserve francophone et néerlandophone mais elle date de plus de 2 ans et elle deviendra sans doute insuffisante dans les prochaines années. Pour les postes de niveau B et C, une réserve a été constituée en avril 2005. Des examens sont en cours actuellement pour des ingénieurs (niveau A) des deux rôles linguistiques.

Depuis 2000, un entretien de sélection est ensuite organisé par le MRBC afin de choisir la personne convenant le mieux à l'unité concernée, afin d'éviter aussi qu'il s'agisse d'une « bête de concours » n'ayant pas les compétences relationnelles ou génériques pour le poste. Il s'adresse aux personnes de la réserve de recrutement qui se sont montrées intéressées suite à la description de fonction qui leur a été adressée. Un classement des candidats est établi par le jury, qui doit être unanime à ce propos.

Contractuels:

Leur engagement est décidé par le Ministre en fonction des besoins exprimés par les divers départements. La procédure de sélection est plus souple : il n'y a qu'un entretien, avec les personnes retenues sur base de leur CV ; il est parfois précédé d'un test de bureautique organisé par le MRBC.

Emplois Rosetta :

Option a été prise de ne recruter que des personnes de faible qualification, c.a.d. dont le niveau de formation ne dépasse pas le secondaire inférieur ; la méthode de sélection est analogue à celle des contractuels.

La politique de bien-être au travail

Pour l'application de la loi sur le bien-être des travailleurs de 1996, le MBRC s'est organisé comme suit :

- Le service technique sécurité et hygiène est réalisé de façon interne (c'est le SIPPT).
- Quatre des autres domaines légaux du bien – être au travail (il y en a 8 en tout) , à savoir la surveillance médicale de la santé, la charge psycho-sociale du travail, la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et l'ergonomie sont confiés de manière systématique et récurrente à un service externe de prévention et de protection du travail , à savoir Arista. Le médecin du travail mis à disposition par cet organisme tient des consultations hebdomadaires sur place tandis que les psychologues peuvent être rencontrées soit au Ministère soit chez Arista, selon le choix de la personne demandeuse. Le service externe gère les plaintes informelles ou formelles et remet chaque semestre un rapport semestriel collectif et anonyme, chiffré, par catégorie. Pour les domaines légaux restants, il est ponctuellement fait appel à Arista, chaque fois que nécessaire.

Les personnes de confiance

Le Ministère a décidé de confirmer la présence interne de « personnes de confiance » chargées d'assister le service de prévention en matière de harcèlement moral ou sexuel. Si des personnes extérieures sont en général plus qualifiées et ont plus de recul, les personnes faisant partie du Ministère ont par contre l'avantage d'être sur place en permanence, de bien connaître la culture de la maison et d'être plus disponibles. Le MBRC a décidé également de professionnaliser leur fonction. Après une description de leur mission (exercée en sus de la fonction de base), il y a eu un appel à candidatures internes et une sélection par un jury ; 10 personnes ont ainsi été désignées début 2004 par le Secrétaire général après accord du Conseil de direction et du comité de concertation de base. Un courrier interne du Secrétaire général a rappelé aussi à leurs chefs hiérarchiques directs qu'ils devaient leur laisser le temps nécessaire pour exercer cette mission, complémentaire à leur fonction de base. Il faut noter qu'elles ne sont pas présentes dans toutes les administrations du Ministère et qu'elles sont désormais surtout concentrées dans les services généraux, certaines ayant changé d'affectation depuis leur désignation.(mobilité).

Enfin, après un long travail préparatoire, un projet d'Arrêté du gouvernement bruxellois serait sur le point de préciser que leur mandat est de 3 ans, qu'ils bénéficient d'une protection (cette mission ne peut leur causer ni avantages ni inconvénients) et qu'ils doivent bénéficier d'une formation initiale et continue. Cet arrêté sera applicable aussi bien au personnel du MRBC qu'à celui des organismes d'intérêt public relevant du secteur XV.

Il faut noter que les personnes de confiance du MRBC, qui par ailleurs ont été formées à l'exercice de leur mission à l'occasion du début de leur mandat, se réunissent une fois par mois en équipe pour un travail d'intervision animé par deux psychologues du service externe de prévention : un cas pratique présenté par une des personnes de confiance y est discuté chaque fois. Elles ont aussi la possibilité de participer, sur base volontaire à un réseau de personnes de confiance mis en place par le SPF fédéral Emploi ; celui-ci organise en outre régulièrement des journées d'études ou colloques.

Elles sont chargées de remettre elles aussi un rapport semestriel chiffré, à l'instar des conseillers externes en prévention. A noter qu'un rapport qualitatif (en cours d'élaboration) leur a été aussi demandé, chez elles comme dans le service externe de prévention : il devra comprendre une analyse de la situation et une série de recommandations.

Communication

La procédure pour régler les cas de violence ou de harcèlement, les coordonnées des conseillers en prévention psychologues externes, des personnes de confiance internes, du service SIPPT et de la cellule coordination bien – être au travail de la Direction de la chancellerie ,... ont été communiquées sur Intranet ou par note de service, tandis que divers articles paraissent régulièrement sur le sujet dans les communications internes. Un plan de communication a été préparé avec le service interne de communication En conséquence, des affiches et des folders seront prochainement distribués à ce sujet.

Les postes à risques

- Dans le cadre des plans annuels de prévention, une analyse de risques (préventive) a été menée pour une trentaine de postes où s'observaient une plus grande fréquence d'accidents de travail et/ou un absentéisme ou un turnover plus élevé. Exemple : nettoyeuses, personnel de laboratoire, surveillants de chantier, fonctions de guichetiers, d'inspection ou de contrôle, ,...L'analyse de risques de ces postes menée par le SIPPT s'est faite de façon participative, avec les personnes concernées ; après avoir été communiquée au Comité de concertation de base, elle va dorénavant être soumise

également au Conseil de direction, habituellement peu informé de ces divers problèmes sur le terrain.

- Le registre (obligatoire) des actes de violences d'origine externe a montré que à une certaine époque les contrôleurs taxis étaient surtout concernés. Un groupe de travail s'est dès lors réuni et il a produit un document (consignes, conseils, droits et devoirs,...) à remettre à tout nouveau entrant dans ce service. Un document de ce type pourrait éventuellement être adapté en vue de servir à d'autres directions du Ministère.
- Il est aussi prévu par la procédure interne relative à la violence et au harcèlement au travail, cette dernière allant plus loin que les obligations légales, que des conseillers en prévention externes viennent sur place pour gérer la situation et établir un rapport lorsqu'il existe un incident critique grave (des agents ont le sentiment que leur propre vie ou une autre vie au travail est ou pourrait être en danger). Cette procédure a déjà été appliquée à trois reprises.