

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT	PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
<p>Schriftelijke vraag nr.1145 van Emin Özkara Brussels volksvertegenwoordiger, aan minister Pascal Smet betreffende ' NL '.</p>	<p>Question écrite n°1145 De Emin Özkara député bruxellois, au ministre Pascal Smet concernant 'la promotion de le diversité, la lutte contre les discriminations et les personnes sous contrat de travail qui portent un couvre-chef ou le voile dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale qui dépendent de vos compétences ou de votre tutelle'.</p>
<p><i>Malgré toutes les lois et réglementations existant aujourd'hui, <b>tu(te)s les citoyen(ne)s ne sont toujours pas sur un pied d'égalité quand il s'agit d'accéder au monde du travail, de décrocher un emploi ou de recevoir de responsabilités.</b> Certains groupes de la population comme les femmes demeurent plus souvent victimes de discriminations, voire de violences dans l'espace public et le monde de l'entreprise. Un groupe trop souvent stigmatisé et écarté de manière arbitraire est celui des femmes qui ont décidé en âme et conscience de porter un couvre-chef ou encore un voile. Ces femme voilées ou qui portent un couvre-chef se voient fortement discriminées dans le monde du travail pour diverses raisons... Dans le secteur public, une des raisons avancées pour empêcher ces femmes d'accéder à l'emploi est l'obligation du respect du principe de neutralité qui d'après certains implique automatiquement l'interdiction pour les travailleuses d'une institution publique de porter un signe convictionnel, un couvre-chef ou un voile. Des magistrats, des juristes et la jurisprudence postulent que la neutralité porte sur le service rendu et non sur l'apparence de la personne qui le rend. Autrement dit, <b>la neutralité ne porte pas sur l'apparence, mais bien sur le service rendu.</b> Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, l'a d'ailleurs rappelé dans une décision de 2015 ordonnant à Actiris le retrait d'une partie de l'article 10 de son règlement d'ordre intérieur au motif que celle-ci irait à l'encontre de l'<b>ordonnance de 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise</b><sup>1</sup>. Le point à retirer était le suivant : "Durant leurs prestations, les membres du personnel d'Actiris n'affichent leurs préférences religieuses ; politiques ou philosophiques ni dans leurs tenue vestimentaire, ni dans leurs comportement. ". Suite à cette décision du Tribunal, trois employées en conflit avec Actiris depuis 2012 ont pu continuer à porter leur voile.</i></p> <p><b>En terme d'égalité des chances et de vivre et construire ensemble, les Autorités publiques ont un rôle prépondérant à jouer et doivent donner le bon exemple. En outre, les Autorités publiques doivent veiller au respect et à la bonne application de la loi, mais aussi veiller au respect des engagements pris par le gouvernement devant tu(te)s les citoyen(ne)s.</b></p> <p>Je souhaiterais savoir pour <b>chaque</b> institution publique qui dépend de vos compétences ou de votre tutelle :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lors des procédures de sélection dédiées à l'embauche, quels sont les moyens mis en place pour garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement ?</li> <li>2. Le quota minimum de 10% de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale engagés dans des emplois contractuels a-t-il été atteint pour 2015, 2016 et 2017 ? Quels sont précisément les quotas atteint année par année ?</li> <li>3. Depuis 2015, des modifications ont-elles été apportées au plan d'action diversité ? Si oui, lesquelles ?</li> </ol>	
ANTWOORD	RÉPONSE
<p><u>Voor de MIVB:</u></p> <p>De selectieprocedure gebruikt door de rekruteringsdienst is zo bedacht, ontworpen en</p>	<p><u>Pour la STIB :</u></p> <p>Le processus de sélection utilisé par le service du recrutement a été pensé, organisé, calibré et</p>



afgesteld om een maximale objectiviteit te garanderen in de selectie van kandidaten, met inbegrip van de gelijkheid van kansen en behandeling van elke kandidaat.

De ingezette middelen zijn de volgende:

- Screening van de curriculum vitae (cv) is voor alles gebaseerd op de technische competenties van de functie. Er wordt nooit rekening gehouden met een ander criterium zoals leeftijd, geslacht of godsdienst.
- Een persoonlijkheidsvragenlijst en redeneringstest (psychotechnisch): wanneer het cv wordt weerhouden, wordt de kandidaat uitgenodigd deze persoonlijkheidsvragenlijst en test in te vullen. Deze vragenlijst en testen werden gekozen, uit de experts die momenteel op de markt zijn, in functie van hun wetenschappelijke betrouwbaarheid en objectiviteit.
- Als deze testen positief zijn volgt een gesprek met de Recruitment Officer. Al het personeel van rekrutering heeft en blijft specifieke opleidingen volgen over de voordelen van respect voor diversiteit en multiculturaliteit, gezien dit een directe impact heeft op toekenning van gelijkheid van kansen en behandeling. Bovendien zijn herinneringen van deze richtlijnen betreffende het belang de gelijkheid van kansen van iedereen te garanderen tijdens de rekrutering aan de orde van de dag tijdens de vergaderingen van de rekruteringsploegen.
- Voor alle functies die managerscapaciteiten vergen wordt ook een assessment georganiseerd, om maximale objectiviteit te garanderen in de behandeling van de kandidaturen.
- De rekruteringsprocedures zijn goedgekeurd door interne comités, worden regelmatig onderworpen aan audits en zijn beschikbaar op aanvraag, teneinde de transparantie te garanderen en de toepassing ervan bij elke kandidatuur.

De MIVB heeft de verwachte quota behaald en haar percentage ligt in het hogere gemiddelde van rekrutering van werkzoekende uit wijken met een werkloosheid die gelijk of hoger ligt dan het gewestelijke gemiddelde.

implémenté de façon à garantir une objectivité maximale dans la sélection des candidatures, en ce compris l'égalité des chances et de traitement de chaque candidat(e).

Les moyens mis en œuvre sont les suivants :

- Le screening des curriculum vitae (CV) est basé avant tout sur les compétences interpersonnelles et les compétences techniques liées à la fonction. Il n'est jamais tenu compte d'un autre critère comme l'âge, le genre ou la religion.
- Un questionnaire de personnalité et des tests de raisonnement (psychotechnique): Lorsque le cv est retenu, le candidat est invité à répondre à ce questionnaire de personnalité et ces tests. Ce questionnaire et ces tests ont été sélectionnés, parmi les experts actuellement sur le marché, en fonction de leur garantie scientifique et de leur objectivité.
- Si les tests s'avèrent positifs, un entretien avec le Recruitment Officer est organisé. L'ensemble du personnel du recrutement a suivi et continue à suivre des formations spécifiques sur les avantages de respecter la diversité et la multi culturalité, ceci ayant un impact direct sur l'octroi de l'égalité des chances et l'égalité des traitements. De plus, des rappels de ces directives concernant l'importance de garantir à toutes et tous l'égalité des chances dans le recrutement sont à l'ordre du jour des réunions des équipes de recrutement.
- Pour toutes les fonctions requérant des compétences managériales, un assessment est également organisé, ceci afin d'assurer une objectivité maximale du traitement des candidatures.
- Les procédures de recrutement sont approuvées par des Comités Internes, sont régulièrement soumises à des audits et sont accessibles à la demande, afin de garantir leur transparence et qu'elles soient appliquées pour toute candidature.

La STIB a atteint les quotas attendus et son pourcentage est dans la moyenne supérieure de recrutement de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la



<p>Voor 2015 lag het behaalde gemiddelde op 19,8%. Voor 2016 ging het om 18,44% en voor 2017 op 18,98%.</p>	<p>population est égal ou supérieur à la moyenne régionale. Pour 2015, le quota atteint était de 19,8%. Pour 2016 il s'élevait à 18,44% et pour 2017 à 18,98%.</p>
<p>Wat betreft het actieplan diversiteit werd er een diversiteitsstrategie opgesteld binnen de MIVB die momenteel gevalideerd wordt.</p> <p>Deze strategie vertaalt de acties van de MIVB in 7 doelstellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tewerkstelling van vrouwen binnen het bedrijf promoten</li><li>- Gebruik van het Nederlands binnen het bedrijf promoten</li><li>- Een betere verdeling van mensen van vermoedelijk allochtone origine binnen het bedrijf promoten</li><li>- Het gevoel van een kloof tussen voornamelijk de bedienden en arbeiders verkleinen, net als tussen de hoofdzetel en het terrein</li><li>- In het kader van verlenging van de loopbaan, de seniors aan het werk houden</li><li>- Het belang benadrukken dat de MIVB hecht aan diversiteit, non-discriminatie en gelijkheid van kansen</li><li>- Rekrutering en integratie van personen met een handicap promoten</li></ul>	<p>En ce qui concerne le plan d'action diversité, une stratégie diversité a été établie au sein de la STIB et est en cours de validation.</p> <p>Cette stratégie diversité décline les actions de la STIB en 7 objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Promouvoir l'emploi des femmes au sein de l'entreprise</li><li>- Promouvoir l'emploi des néerlandophones au sein de l'entreprise</li><li>- Promouvoir une meilleure répartition des personnes présumées d'origine allochtone au sein de l'entreprise</li><li>- Atténuer le sentiment de clivage, principalement entre les employés et les ouvriers, ainsi qu'entre le terrain et le siège social</li><li>- Dans le cadre de l'allongement des carrières, maintenir les seniors à l'emploi</li><li>- Affirmer davantage l'importance que la STIB accorde à la diversité, à la non-discrimination et à l'égalité des chances</li><li>- Promouvoir le recrutement et l'intégration de personnes porteuses d'un handicap</li></ul>
<p><b>PASCAL SMET</b> Minister</p>	<p><b>PASCAL SMET</b> Ministre</p>