



GEWONE ZITTING 2023-2024

19 FEBRUARI 2024

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

ONTWERP VAN ORDONNANTIE**tot oprichting van een gegevensbank genaamd
talentAnalytics.brussels**

VERSLAGuitgebracht namens de commissie
voor de Financiën en de Algemene Zaken

door mevr. Marie LECOCQ (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen:

Vaste leden: Mevr. Nadia El Yousfi, de heren Marc-Jean Ghyssele, Rachid Madrane, mevr. Latifa Aït Baala, mevr. Clémentine Barzin, de heer David Leisterh, mevr. Marie Lecocq, de heer John Pitseys, mevr. Laurence Willemse, de heren Petya Obolensky, Luc Vancauwenberge, Emmanuel De Bock, Juan Benjumea Moreno, mevr. Cieltje Van Achter, de heer Guy Vanhengel.

Plaatsvervangers: de heren Ridouane Chahid, Julien Uyttendaele, Bruno Bauwens, Marc Loewenstein.

Andere leden: Mevr. Véronique Jamouille, de heren Pepijn Kennis, Pierre Kompany, mevr. Ingrid Parmentier, de heer David Weytsman.

Zie:

Stuk van het Parlement:

A-794/1 – 2023/2024: Ontwerp van ordonnantie

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

19 FÉVRIER 2024

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

PROJET D'ORDONNANCE**relative à la création d'une banque de données
dénommée talentAnalytics.brussels**

RAPPORTfait au nom de la commission
des Finances et des Affaires générales

par Mme Marie LECOCQ (F)

Ont participé aux travaux de la commission:

Membres effectifs: Mme Nadia El Yousfi, MM. Marc-Jean Ghyssele, Rachid Madrane, Mmes Latifa Aït Baala, Clémentine Barzin, M. David Leisterh, Mme Marie Lecocq, M. John Pitseys, Mme Laurence Willemse, MM. Petya Obolensky, Luc Vancauwenberge, Emmanuel De Bock, Juan Benjumea Moreno, Mme Cieltje Van Achter, M. Guy Vanhengel.

Membres suppléants: MM. Ridouane Chahid, Julien Uyttendaele, Bruno Bauwens, Marc Loewenstein.

Autres membres: Mme Véronique Jamouille, MM. Pepijn Kennis, Pierre Kompany, Mme Ingrid Parmentier, M. David Weytsman.

Voir:

Document du Parlement:

A-794/1 – 2023/2024: Projet d'ordonnance

I. Inleidende uiteenzetting van Minister Sven Gatz

Minister Sven Gatz heeft voor de commissieleden de volgende toespraak gehouden:

“Mijnheer de Voorzitter,
Dames en Heren,

Dit ontwerp van ordonnantie heeft tot doel het beheer van de personeelsgegevens in het Brussels Openbaar Ambt te moderniseren door het Regeringsbesluit van 4 december 1997 te vervangen. Dit initiatief kadert in een duidelijk streven om onze praktijken aan te passen aan de veranderingen in het Openbaar Ambt en om te anticiperen op de toekomstige behoeften van onze gewestelijke besturen.

De voorgestelde wijzigingen beantwoorden aan een driedelige doelstelling die in de ordonnantie is vastgelegd:

1) Het toepassingsgebied uitbreiden:

We willen het toepassingsgebied van de talentAnalytics.brussels databank uitbreiden naar andere gewestelijke overheidsinstellingen. Hieronder vallen overheidsdiensten, instellingen van openbaar nut, pararegionale instellingen en verenigingen zonder winstoogmerk die op initiatief van de Regering zijn opgericht. Deze uitbreiding zal een meer holistisch beeld geven van de werkgelegenheid in het Brussels gewest.

2) Het doel van de databank aanpassen:

Het is de bedoeling om het doel van de databank aan te passen om de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het Brussels Openbaar Ambt beter te kunnen opvolgen en erop te anticiperen. We willen een beleid voor het openbaar ambt ontwikkelen dat gebaseerd is op een relevante en volledige diagnose, die geïnformeerde en proactieve besluitvorming mogelijk maakt.

3) Verbetering van gegevensverzameling en naleving van regelgeving op het gebied van gegevensbescherming:

We stellen voor om het verzamelen van gegevens te optimaliseren door verbeteringen op twee verschillende niveaus door te voeren. Enerzijds zullen de overdrachtsregelingen worden aangepast om te voldoen aan de strenge normen van de GDPR, zodat de persoonsgegevens van agenten adequaat worden beschermd. Anderzijds stellen we voor om de kwaliteit van de gegevens te verbeteren door nieuwe variabelen in te voeren (zoals handicap, verblijfsstatus of redenen voor aanwerving en/of vertrek) en de frequentie van het verzamelen van gegevens te wijzigen.

Deze verbeteringen zijn vooral belangrijk in de context van het Brusselse beleid inzake het Openbaar Ambt, diversiteit en personeelsplannen. Ze zijn volledig in lijn met de opdracht van Brussels Openbaar Ambt, namelijk het coördineren van het observatorium voor werkgelegenheid op gewestelijk niveau, genaamd talentAnalytics.brussels, om zo een diepgaand en actueel beeld van de dynamiek van de werkgelegenheid te

I. Exposé introductif du ministre Sven Gatz

Le ministre Sven Gatz a tenu devant les membres de la commission l'exposé suivant:

«Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,

Le présent projet d'ordonnance qui vous est exposé vise à moderniser la gestion des données relatives au personnel dans la fonction Publique bruxelloise en remplaçant l'arrêté du Gouvernement du 4 décembre 1997. Cette initiative s'inscrit dans une volonté claire d'adapter nos pratiques aux évolutions de la fonction publique et d'anticiper les besoins futurs de nos administrations régionales.

Les modifications proposées répondent à un triple objectif porté par cette ordonnance:

1) L'élargissement du champ d'application:

Nous souhaitons étendre le champ d'application de la banque de données talentAnalytics.brussels à d'autres entités publiques régionales. Cela inclut les services du Gouvernement, les organismes d'intérêt public, les institutions para-régionales et les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement. Cette extension permettra une vision plus holistique de l'emploi dans la Région bruxelloise.

2) L'adaptation de l'objet de la banque de données:

L'objectif est d'ajuster l'objet de la banque de données pour mieux suivre et anticiper l'évolution des emplois dans la fonction publique bruxelloise. Nous cherchons à développer une politique de la fonction publique appuyée sur un diagnostic pertinent et complet, permettant une prise de décision éclairée et proactive.

3) Amélioration de la collecte des données et conformité avec la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel:

Nous proposons d'optimiser la collecte des données en mettant en œuvre des améliorations à deux niveaux distincts. D'une part, les modalités de transmission seront ajustées afin de répondre aux normes rigoureuses du RGPD, assurant ainsi la protection adéquate des données à caractère personnel des agents. D'autre part, nous proposons d'enrichir la qualité des données en introduisant de nouvelles variables (telles que le handicap, le statut de résidence, ou les motifs de recrutement et/ou de départ) et en modifiant la fréquence de collecte.

Ces améliorations revêtent une importance particulière dans le contexte de la politique bruxelloise en matière de fonction publique, de diversité et de plans de personnel. Elles s'inscrivent pleinement dans la mission de Bruxelles Fonction Publique, qui est celle de coordonner l'observatoire de l'emploi, dénommé talentAnalytics.brussels, au niveau régional, garantissant ainsi une vision approfondie et

garanderen.

Om te voldoen aan de vereisten van de GDPR zullen de methoden voor het verzamelen en verwerken van gegevens bovendien nauwgezet worden afgestemd op de vereisten van deze verordening. Het gebruik van een gewestelijke integrator zal een overeenstemming met de wetgeving en de pseudonimisering van gegevens vergemakkelijken, wat de vertrouwelijkheid en veiligheid van informatie verder zal versterken. Bovendien zal er een impactstudie worden uitgevoerd in samenwerking met de betrokken partijen.

Conclusie:

Deze aanpassingen aangaande de gegevensverzameling weerspiegelen ons engagement om zowel de normen inzake gegevensbescherming na te leven als de kwaliteit en relevantie van de informatie die we verzamelen voortdurend te verbeteren. Deze ordonnantie is een belangrijke stap in de richting van een transparantere, efficiëntere en dynamischere Brussels Openbaar Ambt. Met name de wijzigingen in artikel 4 en 7 weerspiegelen ons streven naar modern bestuur, gebaseerd op nauwkeurige gegevens en een grondige kennis van ons personeel in overeenstemming met de geldende normen. Ik ben ervan overtuigd dat deze aanpassingen zullen bijdragen tot de versterking van onze administratie en de verwezenlijking van onze gemeenschappelijke doelstellingen.”

II. Algemene bespreking

Mevrouw Latifa Aït Baala wijst op de complexiteit van het Brusselse institutionele landschap en het personeelsbeheer en is van mening dat om het openbaar ambt te verbeteren, te moderniseren en innovatiever te maken een hervorming nodig is, zoals de hervorming die is opgenomen in het ontwerp van ordonnantie talentAnalytics.brussels.

Deze hervorming maakt het mogelijk om het toepassingsgebied, dat momenteel beperkt is tot de ION's die onder de wet van 16 maart 1954 vallen, uit te breiden tot andere gewestelijke instellingen. Daarnaast zal het gemakkelijker worden om de evolutie van de tewerkstelling in het Brussels openbaar ambt beter op te volgen en te voorspellen. Bovendien zal een vollediger diagnose kunnen worden gesteld om een antwoord te bieden op de vragen in verband met het Brusselse beleid inzake openbaar ambt, diversiteit en personeelsplannen.

Hoewel de MR-fractie dit ontwerp van ordonnantie waardeert, benadrukt zij net als Brupartners dat de Brusselse regering meer aandacht moet hebben voor de voorwaarden voor voorlegging en moet voorkomen dat al te vaak dringendheid ingeroepen wordt.

actualisée des dynamiques de l'emploi.

Par ailleurs, afin de répondre aux impératifs du RGPD, les modalités de recueil et de traitement des données seront méticuleusement alignées sur les exigences de ce règlement. Le recours à l'intégrateur régional permettra une mise en conformité avec la législation et facilitera la pseudonymisation des données, contribuant ainsi à renforcer la confidentialité et la sécurité des informations. De plus, une étude d'impact, menée en collaboration avec les parties prenantes, permettra d'identifier les risques potentiels et de mettre en place des solutions préventives.

Conclusion:

Ces ajustements dans la collecte des données reflètent notre engagement à la fois envers la conformité aux normes de protection des données et envers l'amélioration constante de la qualité et de la pertinence des informations que nous recueillons. Cette ordonnance marque une étape importante vers une fonction publique bruxelloise plus transparente, efficiente, et dynamique. Les modifications apportées notamment aux articles 4 et 7 reflètent notre engagement envers une gouvernance moderne, fondée sur des données précises et une compréhension approfondie de notre personnel dans le respect des normes en vigueur. Je suis convaincu que ces ajustements contribueront au renforcement de notre administration et à la réalisation de nos objectifs communs.»

II. Discussion générale

Mme Latifa Aït Baala, soulignant la complexité du paysage institutionnel bruxellois et de la gestion des ressources humaines, estime qu'améliorer la fonction publique, la moderniser, la rendre plus innovante nécessite une réforme, comme celle contenue dans le projet d'ordonnance talentAnalytics.brussels.

Cette réforme permet d'élargir le champ d'application, actuellement restreint aux OIP visés par la loi du 16 mars 1954, à d'autres organismes régionaux. Elle facilite également le suivi plus efficace, ainsi que l'anticipation plus précise de l'évolution des emplois au sein de la fonction publique bruxelloise. De plus, elle fournira un diagnostic plus complet, afin de répondre aux questions liées à la politique bruxelloise en matière de fonction publique, de diversité et de plans de personnel.

S'il salue ce projet d'ordonnance, le groupe MR, à l'instar de Brupartners, souligne la nécessité d'une vigilance accrue de la part du Gouvernement bruxellois quant aux conditions de saisine et en vue d'éviter un recours excessif à l'urgence.

Deze tekst, waarin wordt gepleit voor de invoering van een mechanisme om de overheidsuitgaven te herzien, past in een liberale visie. In een moeilijke begrotingscontext zijn structurele besparingen immers een must. Het is ook belangrijk om ervoor te zorgen dat de personeelskosten onder controle worden gehouden in het belang van goed bestuur en beheer, en om een optimale efficiëntie van de geleverde diensten te garanderen.

De rationalisering van het Brussels openbaar ambt biedt dus in vele opzichten voordelen. De MR-fractie zal dit ontwerp van ordonnantie dan ook steunen.

Mevrouw Cieltje Van Achter vindt het logisch om de gegevens van het overheidspersoneel in een gegevensbank te verzamelen en het toepassingsgebied van de ordonnantie uit te breiden. Zij is echter verbaasd over het bijzonder negatieve advies van Brupartners, met name over de kwestie van de hoogdringendheid. Aangezien ze maar weinig tijd hadden om een advies uit te brengen, hebben ze er geen uitgebracht. Dit is een zeer vreemde manier om met partners om te gaan. Bovendien ziet zij niet in wat de hoogdringendheid was. Wat was het antwoord aan Brupartners?

Bovendien heeft de GBA heel wat opmerkingen gemaakt. Waarschijnlijk zijn die allemaal opgenomen in het ontwerp. Zo niet, in welke mate heeft de regering er rekening mee gehouden?

Mevrouw Nadia El Yousfi is tevreden dat de gegevensoverdracht bij het Brussels openbaar ambt eindelijk wordt beveiligd.

Tal van instanties hadden aanbevelingen gedaan op het gebied van gegevensbescherming, met name de GBA, die het gewest aanraadde deze beveiliging in het gemene recht op te nemen, in een ontwerp van ordonnantie in plaats van in een ministerieel besluit. In die zin juicht de PS het initiatief toe om de overdracht van gevoelige gegevens bij ordonnantie te regelen.

Bovendien moet de gegevensbank het mogelijk maken om een beleid voor het openbaar ambt te ontwikkelen op basis van een relevante en volledige diagnose. Voor de socialistische fractie voldoet de ordonnantie aan die behoefte.

Voorts, om te voldoen aan de AVG, en op een vergelijkbare manier als de motivering van dit ontwerp van ordonnantie, vestigt de PS-fractie de aandacht van de regering op een aspect dat meer technisch is, maar dat zeer snel politiek kan worden. De GBA benadrukt dat de overdracht van persoonsgegevens een aanzienlijke inmenging in de individuele rechten en vrijheden van de betrokkenen kan betekenen, met name om de volgende redenen: de geplande verwerking heeft betrekking op alle personeelsleden van het gewestelijk openbaar ambt, d.w.z. een groot aantal personen; de verwerking lijkt op terugkerende basis te zullen plaatsvinden; en ten slotte zou ze mogelijk een impact kunnen hebben op de toegang tot werk.

Ce texte qui préconise la mise en place d'un mécanisme permettant la révision des dépenses publiques s'inscrit dans une vision libérale. En effet, dans un contexte budgétaire difficile, des économies structurelles s'imposent. Il est également important de garantir la maîtrise budgétaire des coûts du personnel dans un souci de bonne gouvernance, de bonne gestion et en adéquation avec une efficacité optimale des services qui seront rendus.

La rationalisation de la fonction publique bruxelloise présente donc des avantages à bien des égards. En conséquence, le groupe MR soutiendra ce projet d'ordonnance.

Mme Cieltje Van Achter estime logique de collecter les données du personnel de la fonction publique dans une banque de données et d'étendre le champ d'application de l'ordonnance. Cependant, l'oratrice s'étonne de l'avis particulièrement négatif de Brupartners, notamment sur la question de l'urgence invoquée. Dès lors qu'ils ne disposaient que de peu de temps pour rendre un avis, ils n'en n'ont rendu aucun. Voilà une manière bien étrange de se comporter avec des partenaires. D'autant que la députée ne voit pas ce qui motivait l'urgence. Qu'a-t-il été répondu à Brupartners?

Par ailleurs, l'APD a formulé un grand nombre de remarques. Elles ont vraisemblablement toutes été intégrées dans le projet. Dans le cas contraire, dans quelle mesure le Gouvernement en a-t-il tenu compte?

Mme Nadia El Yousfi fait part de sa satisfaction d'enfin sécuriser la transmission de données au niveau de la fonction publique bruxelloise.

De nombreux organismes avaient émis des recommandations en lien avec la protection des données, notamment l'APD qui recommandait à la Région d'instituer cette sécurisation dans le droit commun, dans le cadre d'un projet d'ordonnance et non plus sous la forme d'un arrêté ministériel. En ce sens, le PS se réjouit de l'initiative de réglementer par voie d'ordonnance le transfert de données sensibles.

De plus, la banque de données devrait ainsi permettre de développer une politique de fonction publique appuyée sur un diagnostic pertinent et complet. Pour le groupe socialiste, l'ordonnance répond à cette nécessité.

Par ailleurs, afin de respecter le RGPD, et cela de façon équivalente à la motivation de ce projet d'ordonnance, le groupe PS attire attention du Gouvernement sur un aspect d'avantage technique mais qui peut très rapidement devenir politique. En effet, l'APD souligne que les transferts de données individuelles peuvent présenter une ingérence importante dans les droits et libertés individuelles des personnes concernées, notamment pour les raisons suivantes: le traitement envisagé concerne l'ensemble du personnel de la fonction publique régionale, soit un grand nombre de personnes; le traitement semble avoir vocation à être réalisé de manière récurrente; et enfin il pourrait éventuellement avoir des impacts sur l'accès à l'emploi.

Bij het invullen van de gegevens op het portaal talent.analytics kunnen in een bijlage privégegevens worden vermeld zoals herkomst, ziekte of inkomen. Die categorieën zijn als volgt onderverdeeld: sociodemografische gegevens, gegevens met betrekking tot de tewerkstelling, gegevens met betrekking tot de loonkosten en tot slot gegevens met betrekking tot de arbeidstijd.

Hoewel al die gegevens individueel zijn, zijn sommige, zoals de sociodemografische gegevens, veel meer dan privé: ze zijn vertrouwelijk. Er wordt echter uitgelegd dat de 'sociodemografische gegevens' nodig zijn voor het opstellen van specifieke statistieken voor het openbaar ambt in het Brussels Gewest. Deze informatie wordt bijvoorbeeld gebruikt om de indicatoren “Evolutie van de leeftijdsverdeling per instelling”, “Verdeling van het personeelsbestand op basis van het diploma” en “Percentage vrouwen en mannen in leidinggevende functies” op te stellen. Hoewel dit relevante indicatoren zijn, is het in de statistieken heel gemakkelijk om de oorspronkelijke betekenis van deze gegevens te verdraaien.

Als we, om te voldoen aan de AVG, die een echt instrument is voor de bescherming van de privacy, gevoelige gegevens vergaren, zoals de herkomst ambtenaren of hun ziektestatuut, kan dit het privéleven van de betrokkenen ernstig schaden of zelfs een gevaar vormen voor de democratie, waarvan de overheidsinstellingen een essentieel onderdeel zijn. In die zin draagt de bescherming van de individuele gegevens van de personeelsleden bij tot de uitoefening van de democratie. Er moet dus een verband zijn tussen het nagestreefde doel (het doeleinde van de gegevensaanvraag) en de vereiste individuele gegevens.

In dit opzicht verdient de tabel die bij de ordonnantie is gevoegd onze volle aandacht. Voor elke overdracht van gegevens moet dit verband tussen het beoogde doel, de overdracht van de gegevens en de frequentie van de overdracht uitdrukkelijk worden vermeld.

Om te voorkomen dat mazen in de wet onze democratie en haar broze evenwicht schaden, stelt de socialistische fractie de volgende vragen aan de regering:

Waarmee komen de categorieën van vertrouwelijke sociodemografische gegevens, zoals de verblijfsstatus of de medisch statuut, overeen? In welk opzicht is de verblijfsstatus nuttig voor het bijhouden van de gewestelijke indicatoren en statistieken?

Is het daarnaast echt nodig om vertrouwelijke sociodemografische gegevens, zoals de verblijfsstatus of het medische statuut, bijvoorbeeld maandelijks op te vragen? Hoe wordt bepaald hoe vaak deze gegevens worden opgevraagd?

Dans le remplissage des données sur le portail talentAnalytics.brussels figure une annexe qui permet de mettre en évidence des données à caractère privé: l'origine, une situation de maladie ou encore le revenu. Ces catégories se déclinent de la façon suivante: des données sociodémographiques, relatives à l'emploi, des données relatives au coût salarial et enfin des données en lien avec le temps de travail.

Si toutes ces données sont individuelles, certaines, comme les données sociodémographiques sont bien plus que privées, confidentielles. Cependant, il est expliqué que les «données sociodémographiques» sont nécessaires pour la réalisation des statistiques spécifiques à la fonction publique dans la Région bruxelloise. Ces informations permettent, par exemple, de construire les indicateurs «Évolution de la répartition des âges par organisme», «Répartition des effectifs selon le diplôme», «Taux de femmes et d'hommes occupant un poste dirigeant». Bien que ces indicateurs soient des indicateurs pertinents, il est très facile en statistiques de pouvoir éventuellement détourner le sens premier de ces données.

Si, afin de respecter le RGPD, qui est un réel outil de protection de la vie privée, nous prélevons des données sensibles, comme l'origine de l'agent public ou encore son statut de maladie, cela pourrait nuire gravement à la vie privée de l'intéressé, voire présenter un danger pour la démocratie, dont les institutions publiques sont un élément essentiel. En ce sens, la protection des données individuelles des membres du personnel participe à l'exercice de la démocratie. Il est donc nécessaire qu'il y ait un lien entre l'objectif poursuivi (la finalité de la demande de données) et les données individuelles requises.

À cet égard, le tableau annexé à l'ordonnance mérite toute notre attention. Il conviendra pour chaque transfert de données d'explicitier ce lien entre la finalité poursuivie, le transfert de la donnée et la fréquence de la transmission.

En vue d'éviter que des failles nuisent à notre démocratie et à son fragile équilibre, le groupe socialiste adresse au Gouvernement les questions suivantes:

Pour les données à caractère confidentiel sociodémographiques, telles que le statut de résident ou le statut médical, à quoi correspondent ces catégories? En quoi le statut de résident est-il utile à la bonne tenue des indicateurs et statistiques régionales?

Ensuite, pour les données à caractère confidentiel sociodémographique, tel que le statut de résident ou le statut médical, est-il vraiment nécessaire de les demander par exemple mensuellement? Comment la fréquence à laquelle ces données sont-elles demandées est-elle décidée?

Kunnen we, op basis van het advies van de GBA, voorkomen dat we gegevens opvragen die niet nuttig zijn, om te voorkomen dat het systeem overladen raakt met privégegevens, met alle risico's van dien voor de AVG en, in ruimere zin, voor de werking van onze democratie, en voorkomen dat we een systeem opbouwen dat zich onttrekt aan de zeer grote verantwoordelijkheid van het openbaar ambt?

Kan de minister bij zijn administratie nagaan of er inderdaad een verband bestaat tussen het opvragen van gegevens en het praktische doeleinde ervan?

Hoe kunnen de verzamelde statistieken tot slot worden gebruikt om de kwaliteit van de openbare dienstverlening concreet te verbeteren of om alle vormen van discriminatie op basis van geslacht, medisch statuut of afwezigheid van een persoon doeltreffend te bestrijden?

De heer Luc Vancauwenberge maakt de volgende bezwaren tegen de voorliggende tekst. Ten eerste formuleert de GBA in haar advies van september 2022 een aantal bezorgdheden over het gebruik dat van de gegevens zal worden gemaakt en de invoering van sancties in geval van frauduleus gebruik. De spreker is van mening dat de regering geen rekening heeft gehouden met die opmerkingen. Bijgevolg biedt de tekst niet alle beschermingsgaranties met betrekking tot het gebruik van de verzamelde gegevens.

Ten tweede, wat de raadpleging van Brupartners betreft, waren zij van mening dat er geen rechtvaardiging was voor de vermeende hoogdringendheid en dat deze reden voor de beperking van de termijn voor het uitbrengen van een advies niet ontvankelijk was. De adviesaanvraag had moeten worden ingediend zodra de regering de tekst in eerste lezing had goedgekeurd. Het vragen van dit advies in juni 2023 in plaats van september 2022 getuigt van een gebrek aan respect voor de sociale partners. Brupartners heeft dus geweigerd zich uit te spreken over de inhoud van de tekst. Bijgevolg kan de regering redelijkerwijs niet beweren dat ze Brupartners heeft geraadpleegd.

Ten derde lijkt het gevaarlijk om gegevens te verzamelen over afwezigheden wegens ziekte of over arbeidstijden. Dit is een inbreuk op de privacy en op het medisch beroepsgeheim. Deze gegevens zouden door werkgevers kunnen worden gebruikt om te discrimineren op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Bovendien maakt de definitie van afwezigheid geen onderscheid met afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval. Een uur afwezigheid wordt trouwens beschouwd als een volledige dag afwezigheid.

Om die redenen kan de PTB-fractie dit ontwerp van ordonnantie niet onderschrijven.

De heer John Pitseys kondigt aan dat de Ecolofractie dit ontwerp van ordonnantie zal steunen, dat een besluit uit 1997 vervangt. Dit initiatief maakt het mogelijk om een meer globale kijk te hebben op ons openbaar ambt, uitgebreid tot andere ION's dan het gewestelijk ambt in strikte zin. Deze tekst zal het makkelijker maken om de ontwikkeling van de tewerkstelling in het gewestelijk openbaar ambt te volgen en te voorspellen, dankzij de verzameling van gegevens die het mogelijk zullen maken om een betere kennis te verwerven en

Sur la base de l'avis de l'APD, pourrait-on éviter de demander des données qui ne seraient pas utiles afin d'éviter d'engorger le système de données privées avec un risque par rapport au RGPD et, plus largement, pour le fonctionnement de notre démocratie, et éviter de construire un système qui échapperait à la responsabilité très grande de la fonction publique?

Le ministre pourrait-il s'assurer avec son administration du fait qu'il y a bien un lien entre la demande d'une donnée et sa finalité pratique?

Enfin, comment les statistiques collectées permettent-elles d'améliorer concrètement la qualité du service public ou de lutter efficacement contre toutes formes de discrimination basée sur le genre, le statut médical ou encore l'absence d'un individu.?

M. Luc Vancauwenberge émet les objections suivantes à l'égard du texte examiné. Premièrement, dans son avis datant de septembre 2022, l'APD exprime plusieurs craintes quant à l'utilisation qui sera faite des données et la mise en place de sanctions en cas d'utilisation frauduleuse de celles-ci. L'orateur estime que ces remarques n'ont pas été prises en considération par le Gouvernement. Dès lors, le texte ne présente pas toutes les garanties de protection par rapport à l'utilisation des données collectées.

Deuxièmement, à propos de la consultation de Brupartners, ceux-ci ont estimé que rien ne motivait l'urgence alléguée et que ce motif pour restreindre le délai pour un avis était irrecevable. La demande d'avis aurait dû intervenir dès l'approbation en première lecture au sein du Gouvernement. Demander cet avis en juin 2023 au lieu de septembre 2022 témoigne d'une absence de considération pour les interlocuteurs sociaux. Brupartners a dès lors refusé de se prononcer sur le fond du texte. En conséquence, le Gouvernement ne peut pas raisonnablement prétendre avoir consulté Brupartners.

Troisièmement, il semble dangereux de collecter des données relatives aux absences pour maladie ou au temps de travail. Il s'agit d'une atteinte à la vie privée et au secret médical. Ces données pourraient être utilisées par les employeurs pour discriminer sur la base de l'état de santé actuel ou futur. En outre, la définition de l'absence n'établit pas de distinction avec l'absence pour accident de travail. Or, une heure d'absence est considérée comme journée complète d'absence.

Pour ces raisons, le groupe PTB ne peut souscrire à ce projet d'ordonnance.

M. John Pitseys annonce que le groupe Ecolo soutiendra ce projet d'ordonnance qui remplace un arrêté de 1997. Cette initiative permet d'avoir une vue plus globale de notre fonction publique, élargie à d'autres OIP que la fonction publique régionale au sens strict. Ce texte facilitera le suivi et l'anticipation de l'évolution des emplois dans la fonction publique grâce à la collecte des données qui permettront d'en savoir davantage, de fournir un diagnostic plus précis. Ce texte contribuera également à une meilleure application et un

een nauwkeurigere diagnose te stellen. Deze tekst zal ook bijdragen tot een betere toepassing en opvolging van ons beleid inzake openbaar ambt, diversiteit en personeelsplannen.

Wat het gebruik van de op grond van deze ordonnantie verzamelde persoonsgegevens betreft, bepaalt artikel 3 dat de verzamelde statistieken geen rechtstreekse of onrechtstreekse identificatie van de betrokkenen mogelijk mogen maken. In de artikelen 4 en 5 wordt dit verder toegelicht. Ook in de memorie van toelichting wordt een proces van anonimisering genoemd. Welke maatregelen zullen ervoor zorgen dat deze tekst naar behoren wordt toegepast?

Het beschikken over indicatoren over de verdeling van de leeftijden per instelling, het personeel op basis van diploma's en de verdeling tussen mannen en vrouwen vormt geen risico op meer discriminatie. Integendeel, we hebben gegevens nodig om de situaties van ongelijkheid of discriminatie beter te kunnen opsporen. Zo zullen we meer gegevens hebben over deze kwesties. Leeftijdscategorie blijft een blinde vlek in het antidiscriminatiebeleid. Afhankelijk van het antwoord van de minister over hoe de gegevens zullen worden verwerkt en anoniem en minder makkelijk traceerbaar zullen worden gemaakt, zal de Ecolofractie deze ordonnantie steunen.

De heer Emmanuel De Bock steunt met zijn fractie het ontwerp van ordonnantie tot oprichting van een gegevensbank genaamd talentAnalytics.brussels. Het lijkt van essentieel belang om te beschikken over nauwkeurige, betrouwbare en bijgewerkte statistieken over de tewerkstellingssituatie in het gewestelijk openbaar ambt in ruime zin (GOB, paragewestelijke instellingen van openbaar nut, publiekrechtelijke naamloze vennootschappen, vzw's die zijn opgericht op initiatief van het gewest enz.). Dankzij de informatie in die gegevensbank zal de gewestelijke regering jaarlijks een verslag kunnen voorleggen aan het parlement waarin de voornaamste sociodemografische kenmerken van de gewestelijke ambtenaren worden beschreven. Aan de hand van de gegevens kan een sociodemografisch profiel van de ambtenaren worden opgesteld (percentage mannen en vrouwen, verdeling van de ambtenaren per leeftijdscategorie, verdeling van de ambtenaren per opleidingsniveau, aandeel van de in het Brussels Gewest gedomicilieerde ambtenaren, percentage ambtenaren met en zonder de Belgische nationaliteit, aandeel van personen met een handicap in de gewestelijke besturen enz.).

Met behulp van de statistieken zal de regering ook een gedetailleerd beeld kunnen krijgen van de tewerkstellingssituatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (verhouding statutaire en contractuele ambtenaren binnen elke instelling, anciënniteit van de ambtenaren, gemiddelde duur van de loopbaan, arbeidstijd, frequentie van telewerken, absentiecijfer enz.). Bovendien zal de gegevensbank waardevolle informatie bevatten over de loonkosten (bezoldigingen van de ambtenaren, loonkosten, bedragen van de diverse premies en andere vergoedingen enz.), die de gewestelijke uitvoerende macht in staat zal stellen om de evolutie van de loonsom van de verschillende besturen te bestuderen en om de aantrekkingskracht van het Brussels gewestelijk openbaar ambt te meten door ze eventueel te vergelijken met de aantrekkingskracht van privéwerkgevers of

meilleur suivi de notre politique en matière de fonction publique, de diversité et de plan de personnel.

Quant à l'utilisation des données personnelles récoltées dans le cadre de cette ordonnance, l'article 3 précise que les statistiques récoltées ne doivent pas permettre l'identification des individus concernés de manière directe ou indirecte. Les articles 4 et 5 s'en expliquent davantage. L'exposé des motifs fait aussi état d'un processus d'anonymisation. Quels dispositifs permettront-ils de garantir la bonne application de ce texte?

Disposer d'indicateurs portant sur la répartition des âges par organisme, des effectifs selon le diplôme, et la répartition entre les hommes et les femmes, ne constitue pas un risque d'un accroissement de la discrimination. Au contraire, nous avons besoin de données afin de mieux identifier les situations d'inégalité ou de discrimination. Nous aurons ainsi davantage de données sur ces questions. La discrimination par âge reste un angle mort des politiques de lutte contre les discriminations. Sous réserve de la réponse du ministre quant à la manière d'appliquer le traitement des données et de les rendre anonymes et moins facilement traçables, le groupe Ecolo soutiendra cette ordonnance.

M. Emmanuel De Bock soutient, avec son groupe, le projet d'ordonnance portant création d'une banque de données baptisée talentAnalytics.brussels. Il paraît essentiel de disposer de statistiques précises, fiables et actualisées à propos de la situation de l'emploi dans le secteur de la fonction publique régionale entendue au sens large (SPRB, organismes d'intérêt public para-régionaux, sociétés anonymes de droit public, ASBL créées à l'initiative de la Région, etc.). Grâce aux informations reprises dans cette base de données, le Gouvernement régional pourra présenter chaque année un rapport au Parlement décrivant les principales caractéristiques sociodémographiques des agents de la fonction publique régionale. Les données permettront de dresser le profil sociodémographique des agents (pourcentage d'hommes et de femmes, répartition des agents par classe d'âge, répartition des agents selon le niveau de diplôme, part des agents domiciliés en Région bruxelloise, pourcentage d'agents de nationalité belge et d'agents n'ayant pas la nationalité belge, proportion de personnes en situation de handicap au sein des administrations régionales, etc.).

En s'appuyant sur les statistiques, le Gouvernement pourra également disposer de connaissances fines au sujet de la situation de l'emploi dans la fonction publique régionale bruxelloise (proportions d'agents statutaires et d'agents contractuels au sein de chaque organisme, ancienneté des agents, durée moyenne des carrières, temps de travail, fréquence du recours au télétravail, taux d'absentéisme, etc.). De plus, la base de données contiendra des informations précieuses se rapportant au coût salarial (rémunération des agents, charges salariales, montants des diverses primes et autres indemnités, etc.), ce qui permettra à l'exécutif régional d'étudier l'évolution de la masse salariale des différentes administrations et de mesurer le niveau d'attractivité de la fonction publique régionale bruxelloise en le comparant, le cas échéant, au niveau d'attractivité des employeurs privés

van overheidswerkgevers in de andere gewesten van het land. Op basis van de informatie die de gegevensbank oplevert, zal de regering de evolutie van de gewestelijke openbare tewerkstelling beter kunnen opvolgen en voorspellen en zal ze dus met kennis van zaken het gewestelijk beleid inzake openbaar ambt, diversiteit en personeelsplannen kunnen ontwikkelen.

Wat het toepassingsgebied betreft, heeft de spreker vragen bij artikel 2 van het ontwerp van ordonnantie, dat bepaalt dat de Brusselse regering een lijst moet opstellen met de paragewestelijke instellingen van publiek recht of van openbaar nut en met de vzw's die zijn opgericht op initiatief van het gewest en die de gegevens van hun personeelsleden moeten meedelen aan talent.brussels. Er wordt gespecificeerd dat die lijst zal worden opgesteld door middel van een besluit. Hij vraagt zich af hoe het staat met de uitwerking van het voorontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vaststelling van de lijst met de paragewestelijke instellingen van publiek recht en de vzw's die de individuele gegevens van hun personeelsleden aan talent.brussels moeten overmaken. Kan de minister deze lijst al bezorgen? En waarom heeft de Brusselse regering het toepassingsgebied van dit ontwerp van ordonnantie niet uitgebreid tot het plaatselijk openbaar ambt? Het zou immers denkbaar zijn dat de gegevensbank talentAnalytics.brussels niet alleen gegevens bevat over het personeel van het gewestelijk openbaar ambt in de ruime zin, maar ook gegevens over het personeel van de gemeenten, de OCMW's en de vzw's die op initiatief van de plaatselijke besturen zijn opgericht. In dat verband wijst de spreker erop dat de personeelsleden van de gemeentelijke en parageemeentelijke besturen een aanzienlijk deel van de openbare tewerkstelling in het Brussels Gewest uitmaken. Het is duidelijk dat het verzamelen van gegevens over de plaatselijke ambtenaren een noodzakelijke stap zou kunnen zijn om een volledig beeld te krijgen van de human resources die beschikbaar zijn in de Brusselse besturen. Waarom is het plaatselijk openbaar ambt uitgesloten van het toepassingsgebied van dit ontwerp van ordonnantie? Waarom zal deze gegevensbank geen gegevens bevatten over het personeel van de plaatselijke besturen?

Wat de daadwerkelijke invoering van de gegevensbank betreft, bepaalt artikel 9 van de tekst het volgende: "Deze ordonnantie treedt in werking op de dag van haar publicatie in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van de artikelen 4 en 5, die in werking treden 6 maanden na de datum van de publicatie van deze ordonnantie in het Belgisch Staatsblad." Op grond van deze bepaling zou de gegevensbank in principe eind 2024 operationeel moeten zijn. Welke concrete stappen hebben de teams van talent.brussels al ondernomen om de oprichting van deze gegevensbank voor te bereiden? Kan de minister garanderen dat talent.brussels erin zal slagen deze gegevensbank op te zetten in de tweede helft van 2024? Kan de minister bevestigen dat de Brusselse regering uiterlijk op 30 juni 2025 het eerste verslag over de stand van zaken van de gewestelijke openbare tewerkstelling zal kunnen voorleggen aan het parlement? Kan hij meer details geven over de software die talent.brussels zal gebruiken voor het beheer en de exploitatie van de gegevensbank die de naam talentAnalytics.brussels krijgt? Heeft de Brusselse regering

ou à celui des employeurs publics des autres régions du pays. Sur la base des informations fournies par la banque de données, le Gouvernement pourra mieux suivre et anticiper l'évolution de l'emploi public régional et il pourra ainsi élaborer en parfaite connaissance de cause la politique régionale en matière de fonction publique, de diversité et de plan de personnel.

S'agissant du champ d'application, l'orateur s'interroge sur l'article 2 du projet d'ordonnance qui prévoit que le Gouvernement bruxellois doit arrêter la liste des institutions para-régionales de droit public ou d'intérêt public et des ASBL créées à l'initiative de la Région qui seront tenues de communiquer les données relatives aux membres de leur personnel à talent.brussels. Il est précisé que cette liste sera établie par la voie d'un arrêté. Il se demande où en est l'élaboration de l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant la liste des institutions para-régionales de droit public et des ASBL qui devront transmettre à talent.brussels les données individuelles relatives aux membres de leur personnel? Le ministre est-il déjà en mesure de fournir cette liste? Par ailleurs, pourquoi le Gouvernement bruxellois n'a-t-il pas élargi le champ d'application du présent projet d'ordonnance en vue d'y inclure la fonction publique locale? On pourrait imaginer que la banque de données talentAnalytics.brussels puisse contenir non seulement des données ayant trait au personnel de la fonction publique régionale entendue au sens large, mais aussi des données relatives aux ressources humaines des communes, des CPAS et des ASBL créées à l'initiative des pouvoirs locaux. L'intervenant rappelle à cet égard que les membres du personnel des administrations communales et para-communales représentent une part significative de l'emploi public en Région bruxelloise. De toute évidence, la collecte de données se rapportant aux agents de la fonction publique locale pourrait constituer une étape nécessaire en vue d'obtenir une connaissance complète des ressources humaines disponibles dans l'administration publique bruxelloise. Pour quelle raison la fonction publique locale est-elle exclue du champ d'application du présent projet d'ordonnance? Pourquoi cette banque de données ne contiendra-t-elle pas de données relatives aux membres du personnel des pouvoirs locaux?

Pour ce qui est de la mise en place effective de la base de données, l'article 9 du texte dispose que «la présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 4 et 5 qui entrent en vigueur six mois à dater de la publication de la présente ordonnance au Moniteur belge.» En vertu de cette disposition, la base de données devrait, en principe, être opérationnelle à la fin de l'année 2024. Quelles démarches concrètes les équipes de talent.brussels ont-elles déjà entreprises en vue de préparer la constitution de cette base de données? Le ministre peut-il garantir que talent.brussels parviendra à mettre en place cette banque de données dans le courant du second semestre de l'année 2024? Le ministre confirme-t-il que le Gouvernement bruxellois sera bien en mesure de transmettre au Parlement le premier rapport sur l'état de l'emploi public régional au plus tard le 30 juin 2025? Peut-il fournir davantage de précisions au sujet du logiciel dont talent.brussels sera doté pour pouvoir remplir sa mission de gestion et d'exploitation de la banque de

ervoor gezorgd dat er voldoende begrotingsmiddelen worden uitgetrokken en dat de nodige informaticahulpmiddelen worden besteld om de teams van talent.brussels in staat te stellen deze gegevensbank te exploiteren?

Voorts werd in maart 2019 een ontwerp van ordonnantie tot oprichting van een gegevensbank genaamd het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid ingediend. Dit ontwerp van ordonnantie, dat een soortgelijk voorwerp had als de tekst die vandaag wordt voorgesteld, was verzonden naar de commissie voor de Financiën en de Algemene Zaken, maar de gewestelijke uitvoerende macht had uiteindelijk beslist om het van de agenda te schrappen enkele uren voor de aanvang van de commissie. Waarin verschilt het ontwerp van ordonnantie dat vandaag voorligt van het ontwerp van ordonnantie dat tijdens de vorige zittingsperiode werd ingediend? Op het eerste gezicht vertonen de twee teksten veel gelijkenissen, in die zin dat ze allebei tot doel hebben een gegevensbank op te richten met betrekking tot de human resources in het gewestelijk openbaar ambt. Bovendien bevatten beide ontwerpen van ordonnantie vergelijkbare bepalingen over het toepassingsgebied van de regeling, de doeleinden van de gegevensbank, de categorieën van gegevens die moeten worden meegedeeld en het opstellen van de statistische verslagen die elk jaar moeten worden toegezonden aan het parlement en de representatieve vakbondsorganisaties. Een van de enige noemenswaardige verschillen tussen de twee ontwerpen van ordonnantie is de titel van de gegevensbank (namelijk Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid in de tekst van 2019, talentAnalytics.brussels in de tekst van 2024). Behoudens vergissing, is er nog een opmerkelijk verschil tussen de twee versies van het ontwerp van ordonnantie: de tekst van 2019 voorziet in de oprichting van een opvolgingscomité bestaande uit deskundigen en vertegenwoordigers van de verschillende gewestelijke besturen, dat talent.brussels zou adviseren over de verzameling en de statistische verwerking van de gegevens, terwijl de tekst van 2024 niet voorziet in de oprichting van een dergelijk comité. Waarom heeft de gewestregering beslist om geen opvolgingscomité op te richten om talent.brussels te ondersteunen en te adviseren bij het verzamelen en verwerken van de gegevens?

In zijn advies over dit ontwerp van ordonnantie heeft de Raad van State erop gewezen dat de Brusselse regering een aantal doeleinden van de gegevensbank zou moeten verduidelijken. Artikel 3 van het ontwerp van ordonnantie bepaalt dat de verwerking van persoonsgegevens in het kader van talentAnalytics.brussels mag worden gebruikt voor de specifieke doelstelling om de diversiteit binnen het Brussels openbaar ambt op te volgen. Volgens de Raad van State moest de precieze reikwijdte van het begrip diversiteit worden verduidelijkt, aangezien de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt geen definitie van diversiteit bevat. Toen de afgevaardigde van minister Gatz hierover werd ondervraagd door de afdeling Wetgeving van de Raad van State, gaf zij aan dat de definitie van het begrip diversiteit kan worden afgeleid uit artikel 4 van de kaderordonnantie met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie

données baptisée talentAnalytics.brussels? Le Gouvernement bruxellois a-t-il bien pris soin de libérer des moyens budgétaires suffisants et de commander les outils informatiques adéquats pour permettre aux équipes de talent.brussels d'exploiter cette base de données?

Par ailleurs, en mars 2019, un projet d'ordonnance relative à la création d'une banque de données dénommée «Observatoire de l'Emploi Public Régional» avait été déposé. Ce projet d'ordonnance qui avait un objet similaire au texte présenté aujourd'hui avait été renvoyé en commission des Finances et des Affaires générales, mais l'exécutif régional avait finalement décidé de le retirer de l'ordre du jour quelques heures avant le début de la commission. En quoi le projet d'ordonnance qui nous est aujourd'hui soumis diffère-t-il du projet d'ordonnance déposé sous la précédente législature? De prime abord, les deux textes présentent de nombreuses similitudes dans la mesure où ils portent tous deux création d'une banque de données ayant trait aux ressources humaines de la fonction publique régionale. De plus, les deux projets d'ordonnance comportent des dispositions similaires en ce qui concerne le champ d'application du dispositif, les finalités de la base de données, les catégories de données devant être communiquées ou encore l'élaboration des rapports statistiques devant être transmis chaque année au Parlement et aux organisations syndicales représentatives. L'une des seules différences notables entre les deux projets d'ordonnance réside dans l'intitulé de la banque de données (à savoir l'Observatoire de l'Emploi Public Régional dans le texte de 2019, talentAnalytics.brussels dans le texte de 2024). Sauf erreur, une autre différence notable entre les deux moutures du projet d'ordonnance réside dans le fait que le texte de 2019 instituait un comité de suivi composé d'experts ainsi que de représentants des différentes administrations régionales, qui serait chargé de conseiller talent.brussels en matière de collecte et de traitement statistique des données, tandis que le texte de 2024 ne prévoit pas la mise sur pied d'un tel comité. Pour quelle raison le Gouvernement régional a-t-il décidé de ne pas instituer un comité de suivi chargé d'accompagner et de conseiller talent.brussels en matière de collecte et de traitement des données?

Dans l'avis rendu à propos du présent projet d'ordonnance, le Conseil d'État a souligné que le Gouvernement bruxellois devrait prendre soin de clarifier certaines des finalités de la banque de données. L'article 3 du projet d'ordonnance dispose que le traitement de données à caractère personnel dans le cadre de TalentAnalytics.brussels peut notamment poursuivre la finalité particulière d'assurer le suivi de la diversité au sein de la fonction publique bruxelloise. Selon le Conseil d'État, il était nécessaire de préciser la portée exacte de la notion de diversité, dès lors que l'ordonnance du 4 septembre 2008 «visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise» ne comporte pas de définition de la diversité. Interrogée sur ce point par la section de Législation du Conseil d'État, la déléguée du Ministre Gatz a indiqué que la définition de la notion de diversité peut être déduite de l'article 4 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de

bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. Ter herinnering: die bepaling definieert diversiteit als de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen. De afgevaardigde van minister Gatz legde uit dat de regering de diversiteit binnen het gewestelijk openbaar ambt vooral wil evalueren op basis van de gegevens over de verblijfsstatus van de personeelsleden van de gewestelijke en paragewestelijke besturen. De in artikel 4 van het ontwerp van ordonnantie vermelde gegevens over de verblijfsstatus van de ambtenaren maken het mogelijk om drie categorieën van personeelsleden te onderscheiden: personeelsleden met de Belgische nationaliteit, personeelsleden met de nationaliteit van een andere lidstaat van de Europese Unie dan België en personeelsleden met de nationaliteit van een staat die geen lid is van de Europese Unie. De afgevaardigde van de minister gaf ook aan dat de regering daarentegen niet van plan was om gegevens te verzamelen over de "etnische of raciale afkomst" van de personeelsleden van het openbaar ambt. De DéFI-fractie vindt die uitleg eerder geruststellend. Kan de minister bevestigen dat de regering van plan is de mate van culturele diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt uitsluitend te beoordelen op basis van gegevens over de verblijfsstatus van de personeelsleden? Met andere woorden, garandeert hij dat de regering in geen geval zal trachten informatie te verzamelen over de etnische afkomst van het personeel van de gewestelijke besturen?

In haar advies van 29 september 2022 heeft de GBA een aantal kleine punten van kritiek geleverd op de tekst. De GBA was met name van mening dat de gewestregering niet het nut had aangetoond van de mededeling van de volledige geboortedatum van de ambtenaar, en niet alleen het geboortjaar. In tweede lezing heeft de regering weliswaar een kleine wijziging aangebracht aan het ontwerp van ordonnantie, maar artikel 4 van de tekst bepaalt nog steeds dat de gewestelijke en paragewestelijke overheidsinstellingen voor elk van hun personeelsleden de geboortemaand en het geboortjaar moeten meedelen, en niet enkel het geboortjaar. Om welke redenen is de minister van mening dat het noodzakelijk is om gegevens te verzamelen over de geboortemaand en het geboortjaar van de ambtenaar, en niet alleen het geboortjaar?

Volledigheidshalve moet ook worden vermeld dat Brupartners in juni 2023 werd verzocht advies uit te brengen over het voorontwerp van ordonnantie tot oprichting van een gegevensbank genaamd talentAnalytics.brussels. Deze adviesaanvraag werd dringend aan Brupartners voorgelegd. De leden van Brupartners hebben hier hun ongenoegen over geuit, want zij vinden dat er geen geldige reden is voor deze dringende voorlegging en dat de adviesaanvraag over dit ontwerp van ordonnantie via de klassieke weg behandeld had moeten worden. Volgens Brupartners getuigt de dringende voorlegging van een totaal gebrek aan respect voor de sociale partners en hun werk. In die omstandigheden heeft Brupartners geweigerd zich uit te spreken over de inhoud van de tekst in het kader van deze spoedbehandeling. De DéFI-fractie betreurt het dat Brupartners niet de kans heeft gekregen om een omstandig advies uit te brengen over de inhoud van dit ontwerp van ordonnantie. Is het contact hersteld?

diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Pour rappel, cette disposition définit la diversité comme étant la représentation de l'ensemble des composantes de la société. La déléguée du Ministre Gatz a précisé que le Gouvernement entendait évaluer le degré de diversité au sein de la fonction publique régionale en s'appuyant principalement sur les données relatives au statut de résident des membres du personnel des administrations régionales et para-régionales. Les données ayant trait au statut de résident des agents mentionnées à l'article 4 du projet d'ordonnance permettent de distinguer trois catégories de membres du personnel: les agents ayant la nationalité belge, les agents ressortissants d'un État membre de l'Union Européenne autre que la Belgique, et les agents ressortissants d'un État n'appartenant pas à l'Union Européenne. La déléguée du Ministre a aussi indiqué que le Gouvernement n'avait, en revanche, pas l'intention de collecter des données relatives à l'«origine ethnique ou raciale» des membres du personnel de la fonction publique. Le groupe DéFI considère que ces explications sont plutôt rassurantes. Le ministre confirme-t-il que le Gouvernement entend appréhender le degré de diversité culturelle dans la fonction publique régionale bruxelloise en se basant exclusivement sur des données ayant trait au statut de résident des agents? En d'autres termes, garantir le Gouvernement ne cherchera, en aucun cas, à recueillir des informations relatives à l'origine ethnique des membres du personnel des administrations régionales?

Dans son avis du 29 septembre 2022, l'APD a formulé quelques petites critiques à l'endroit du texte. L'APD estimait notamment que le Gouvernement régional n'avait pas démontré l'utilité de communiquer l'entièreté de la date de naissance de l'agent, et non uniquement son année de naissance. Certes, le Gouvernement a apporté une légère modification au projet d'ordonnance à l'occasion de la deuxième lecture, mais le texte prévoit toujours en son article 4 que les entités publiques régionales et para-régionales devront communiquer, pour chacun de leurs agents, le mois et l'année de naissance, et non uniquement l'année de naissance. Quelles sont les raisons qui conduisent le Ministre à considérer qu'il est nécessaire de collecter des données relatives au mois et à l'année de naissance de l'agent, et non uniquement à l'année de naissance?

Pour être tout à fait complet, il convient encore de souligner qu'en juin 2023, Brupartners a été invité à rendre un avis sur l'avant-projet d'ordonnance relative à la création d'une banque de données dénommée TalentAnalytics.brussels. Brupartners a été saisi de cette demande d'avis en urgence. Les membres de Brupartners ont fait part de leur mécontentement à ce propos, car ils estimaient qu'aucun motif valable ne justifiait cette saisine en urgence, et que la demande d'avis sur le présent projet d'ordonnance aurait dû faire l'objet d'une saisine classique. Selon Brupartners, la saisine en urgence traduit «une absence totale de considération pour les interlocuteurs sociaux et leur travail». Dans ces circonstances, Brupartners a refusé de se prononcer sur le fond du texte dans le cadre de cette saisine en urgence. Le groupe DéFI regrette que Brupartners n'ait pas eu la possibilité d'émettre un avis circonstancié sur le contenu du présent projet d'ordonnance. Le contact est-il rétabli?

*
* * *

Minister Gatz heeft deze vragen beantwoord:

“Hoe staat het met de voorbereiding van het voorontwerp van besluit met de lijst van de paragewestelijke publiekrechtelijke instellingen en de vzw's die de individuele gegevens van hun personeelsleden aan talent.brussels zullen moeten meedelen? Kunt u deze lijst voorleggen?”

Het voorontwerp van uitvoeringsbesluit wordt momenteel uitgewerkt op basis van de inhoud van de aan u voorgelegde ontwerpordonnantie en zal waarschijnlijk worden aangenomen zodra deze ordonnantie is goedgekeurd en gepubliceerd.

Omwille van de samenhang is de lijst van entiteiten vastgelegd in overeenstemming met de lijst in de herschikking van de OOBBC.

Potentieel vallen alle autonome bestuursinstellingen onder deze ordonnantie. Het gaat om de 4 categorieën van gefedereerde entiteiten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en daaronder valt dus elke andere rechtspersoon dan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die is opgenomen in de lijst van institutionele eenheden van de openbare sector zoals opgesteld door het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) in de subsector "Administraties van gefedereerde staten (S.13.12)" in de zin van het Europees Stelsel van Rekeningen, en die volgens het INR onder de exclusieve politieke controle van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt. Het Europees Stelsel van Rekeningen slaat dan weer op bijlage A van de Europese verordening (EU) nr. 549/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 21 mei 2013 betreffende het Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Europese Unie.

- Artikel 2, 2° van de ordonnantie slaat op:
 - Brussel Stedenbouw & Erfgoed
 - Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
 - Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit
 - Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Openbaar Ambt
- Artikel 2, 2° van de ordonnantie slaat op:
 - Net Brussel, Gewestelijk Agentschap voor Nethed
 - Brussels Planningsbureau
 - Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)
 - Reservefonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 - Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën
 - Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)
 - Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van

*
* * *

Le ministre Sven Gatz a répondu aux questions posées en ces termes:

«Où en est l'élaboration de l'avant-projet d'arrêté fixant la liste des institutions para-régionales de droit public et des ASBL qui devront transmettre à talent.brussels les données individuelles relatives aux membres de leur personnel? Êtes-vous en mesure de fournir cette liste?»

L'avant-projet d'arrêté d'exécution est en cours d'élaboration sur la base du contenu du projet d'ordonnance qui vous est soumis et sera vraisemblablement adopté après l'approbation et la publication de la présente ordonnance.

Dans un souci de cohérence, la liste des entités a été fixée en concordance avec la liste prévue dans la refonte de l'OOBCC.

L'ensemble des organismes administratifs autonomes sont potentiellement visés par cette ordonnance. Il s'agit des 4 catégories d'entités fédérées de la Région de Bruxelles-Capitale et est donc visée toute personne morale, autre que la Région de Bruxelles-Capitale, classée dans la liste des unités institutionnelles du secteur public établie par l'Institut des Comptes Nationaux (ICN) dans le sous-secteur "Administrations d'États fédérés (S.13.12)" au sens du système européen des comptes, et qui est considérée par l'ICN comme étant sous le contrôle politique exclusif de la Région de Bruxelles-Capitale. Le système européen des comptes vise quant à lui l'annexe A au règlement européen (UE) du Parlement européen et du Conseil n° 549/2013 du 21 mai 2013 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l'Union européenne.

- L'article 2, 2° de l'ordonnance vise:
 - Bruxelles Urbanisme & Patrimoine
 - Service public régional de Bruxelles
 - Service public régional de Bruxelles Fiscalité
 - Service Public Régional Bruxelles Fonction Publique
- L'article 2, 2° de l'ordonnance vise:
 - Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté
 - Bureau bruxellois de la Planification
 - Centre d'informatique pour la Région bruxelloise (CIRB)
 - Fonds de réserve de la Région de Bruxelles-capitale
 - Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales
 - Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (IBGE)
 - Institut d'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles

- Brussel
- Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp
- Actiris
- Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij
- Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel
- o Artikel 2, °3 van de ordonnantie slaat op:
 - De Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BRUPARTNERS);
 - Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)
 - Het Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GPA)
 - Het Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven (BAOB)
 - Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL)
 - De Gewestelijke School voor de Veiligheids-, Preventie- en Hulpdienstberoepen (BRUSAFE)
 - Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer (BMW)
 - De Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer te Brussel (MIVB)
 - Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GOMB)
 - Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel (GIMB)
 - Woningfonds (WFBHG)
 - Brussels Waarborgfonds (BWF)
 - BRUSOC (by finance&invest.brussels)
 - CITEO (dochteronderneming van de MIVB)
 - MSI - Maatschappij voor Stedelijke Inrichting
- o Artikel 2, 4° van de ordonnantie slaat op:
 - Brussels Agentschap voor Toerisme
 - Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)
 - Iristeam (by CIBG)
 - Homegrade

Waarom is het lokaal openbaar ambt uitgesloten van het toepassingsgebied van deze ontwerpordonnantie? Waarom zal de database TalentAnalytics.brussels geen gegevens over personeelsleden van de lokale besturen bevatten?

De uitsluiting van de plaatselijke besturen uit het toepassingsgebied van deze ordonnantie vloeit voort uit een bevoegdheidsoverweging. Lokale besturen, waaronder met name gemeentelijke en parageementelijke administraties, vallen onder het toezicht van de Minister van Lokale Besturen en dus buiten het toepassingsgebied van de voorgestelde ordonnantie talentAnalytics.brussels.

- Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la région de Bruxelles-Capitale
- Actiris
- Société du logement de la Région bruxelloise
- Société régionale du port de Bruxelles

- o L'article 2,°3 de l'ordonnance vise:
 - Le Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (BRUPARTNERS)
 - Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)
 - L'Agence du stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale (ASR)
 - L'Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise (ABAE)
 - Bruxelles Gaz Électricité (BRUGEL)
 - L'École régionale des métiers de la sécurité, de la prévention et du secours (BRUSAFE)
 - La Société bruxelloise de la Gestion de l'Eau (SBGE)
 - La Société de Transport Intercommunaux de Bruxelles (STIB)
 - La Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB)
 - La Société Régionale d'Investissement de Bruxelles (SRIB)
 - Fonds du Logement (FLRBC)
 - Fonds bruxellois de garantie (FBG)
 - BRUSOC (by finance&invest.brussels)
 - CITEO (filiale STIB)
 - SAU - Société d'aménagement urbain
- o L'article 2,4° de l'ordonnance vise:
 - Agence Bruxelloise du tourisme
 - Ecole régionale d'administration publique (ERAP)
 - Iristeam (by CIRB)
 - Homegrade

Pour quelle raison la fonction publique locale est-elle exclue du champ d'application du présent projet d'ordonnance? Pourquoi la banque de données TalentAnalytics.brussels ne contiendra-t-elle pas de données relatives aux membres du personnel des pouvoirs locaux?

L'exclusion des pouvoirs locaux du champ d'application de la présente ordonnance découle d'une considération de compétence. En effet, les pouvoirs locaux, comprenant notamment les administrations communales et parageementales, sont soumis à la tutelle du Ministre des Pouvoirs locaux et sortent dès lors du champ d'action de l'ordonnance talentAnalytics.brussels qui est proposée.

In de tweede plaats vallen de lokale Brusselse administraties en de gewestelijke entiteiten niet onder dezelfde wet- en regelgeving. Het verzamelen van gegevens vergt daarom een andere aanpak om te voldoen aan de specifieke noden van elke categorie van instellingen. Gezien de verscheidenheid aan entiteiten en gebruikte HR-systemen dient men eveneens te vermijden dat het verzamelen administratief ingewikkeld wordt.

Momenteel wordt een parallel ontwerp geïmplementeerd voor de plaatselijke gemeenschappen. Het gewestelijk project WePulse is bedoeld om aan de gemeenten en OCMW's een gemeenschappelijke softwarebasis ter beschikking te stellen in de vorm van een "eengemaakte applicatiesuite", die gehost wordt op een gecentraliseerde infrastructuur binnen het gewestelijk datacenter en vier functionele gebieden bestrijkt, waaronder financieel beheer en human resources. Komt er evenwel een globale analyse die alle gegevens van de Brusselse overheidssector op gewestelijk en plaatselijk niveau zou integreren, zoals u voorstelt, dan zal een geglobaliseerde integratie op basis van een geleidelijke aanpak worden gefaciliteerd voor de toekomst en de mogelijkheid bieden om technische veiligheid en administratieve vereenvoudiging te garanderen door de principes van de agile methode te volgen (iteratieve ontwikkeling, samenwerking en vermogen tot adaptatie aan verandering).

Welke concrete stappen hebben de teams van talent.brussels al ondernomen om de samenstelling van de database TalentAnalytics.brussels voor te bereiden?

Talent.brussels heeft meerdere belangrijke stappen gezet ter voorbereiding van de samenstelling van de databank en daardoor blijkt gegeven van een aanzienlijke inzet en een substantiële vooruitgang bij de verwezenlijking van dit essentiële project. De ondernomen acties vallen uiteen in twee grote delen:

1. **Functionele analyse:** Talent.brussels verrichte een grondige analyse van de noden en de doelstellingen die verband houden met het samenstellen van de database talentAnalytics.brussels. Dankzij deze stap konden de specifieke vereisten voor het verzamelen, opslaan, analyseren en delen van gegevens worden verduidelijkt. Het aspect visualisering van de gegevens en de verwachte voordelen van het project werden eveneens bestudeerd.

2. **Technische analyse:** In samenwerking met deskundigen inzake gegevens en technologie (DPO, paradigm.brussels, IT-manager, data-analisten) verrichte talent.brussels een solide technische analyse die leidde tot de selectie van instrumenten en technologieën die noodzakelijk zijn om deze databank te implementeren. Bijzondere aandacht werd besteed aan de evaluatie van de systemen voor gegevensbeheer, van integratie- en analyse-instrumenten die als oplossing een beveiliging en governance van de gegevens garanderen in overeenstemming met de AVG.

Subsidiairement les administrations locales bruxelloises et les entités régionales ne sont pas régies par les mêmes lois ni par les mêmes règlements. La collecte de données nécessite donc une approche différente pour répondre aux besoins spécifiques de chacune des catégories d'institutions. Vu la diversité des entités et des systèmes RH utilisés, il convient également d'éviter de complexifier administrativement la mise en œuvre de la collecte.

Un projet parallèle est en cours d'implémentation pour les collectivités locales. Le projet régional WePulse a pour objectif de mettre à disposition des communes et CPAS une base logicielle commune, sous forme d'une «suite applicative unifiée», hébergée sur une infrastructure centralisée au sein du data center régional et couvre quatre domaines fonctionnels dont la gestion financière et la gestion des ressources humaines. Si toutefois une analyse globale qui intégrerait l'ensemble des données du secteur public bruxellois au niveau régional et local, telle que vous la proposez, une intégration globalisée sur une approche progressive sera facilitée pour l'avenir et permettra d'assurer une sécurité technique et une simplification administrative en obéissant aux principes de la méthode agile (développement itératifs, collaboration et adaptabilité aux changements).

Quelles démarches concrètes les équipes de talent.brussels ont-elles déjà entreprises en vue de préparer la constitution de la base de données TalentAnalytics.brussels?

Talent.brussels a entrepris plusieurs démarches importantes en vue de préparer la constitution de la base de données, démontrant ainsi un engagement significatif et un progrès substantiel dans la réalisation de ce projet essentiel. Les actions entreprises se décomposent en deux grandes parties:

1. **Analyse fonctionnelle:** talent.brussels a réalisé une analyse approfondie des besoins et des objectifs liés à la constitution de la base de données talentAnalytics.brussels. Cette étape a permis de clarifier les exigences spécifiques en matière de collecte, de stockage, d'analyse et de partage des données. L'aspect visualisation des données ainsi que les bénéfices attendus du projet ont également été étudiés.

2. **Analyse technique:** En collaboration avec des experts en données et en technologie (DPO, paradigm.brussels, IT manager, data analystes), talent.brussels a effectué une analyse technique solide qui a abouti à la sélection d'outils et de technologies nécessaires à la mise en œuvre de cette base de données. Une attention particulière a été accordée à l'évaluation des systèmes de gestion de données, d'outils d'intégration et d'analyse qui soient des solutions garantissant une sécurité et une gouvernance des données en concordance avec le RGPD.

Kunt u ons garanderen dat talent.brussels erin zal slagen deze databank klaar te hebben in de loop van de tweede helft van 2024?

Alles wordt in het werk gesteld om ervoor te zorgen dat het instrument in 2024 operationeel is.

Kunt u ons bevestigen dat de Brusselse regering wel degelijk in staat zal zijn uiterlijk op 30 juni 2025 het eerste verslag over de algemene toestand van de overheidsjobs voor te leggen aan het Parlement?

Wij kunnen bevestigen dat de Brusselse regering in staat zal zijn uiterlijk op 30 juni 2025 het eerste verslag over de algemene toestand van de overheidsjobs voor te leggen aan het Parlement. De regering dient immers reeds jaarlijks op 30 juni een talentAnalytics.brussels-rapport in. Dit instrument levert een grondige analyse van de gegevens inzake overheidsjobs, meer bepaald betreffende human resources, diversiteit en andere relevante aspecten. De invoering van de gewestelijke HR-databank zal het mogelijk maken deze analyse te verdiepen en gedetailleerder en nauwkeuriger gegevens te verstrekken. In de toekomst zal dit ook grootschaliger longitudinaal onderzoek vergemakkelijken, zodat de regering weloverwogen beslissingen kan nemen over het openbaar ambt.

Kunt u ons meer verduidelijking geven over de software die talent.brussels zal krijgen om zijn missie te kunnen vervullen en de databank te exploiteren?

De tool die wordt ontwikkeld door talent.brussels, zal worden geïntegreerd in het gewestelijk dataplatform zodra de gegevens zijn geanonimiseerd door de gewestelijke integrator (FIDUS). Op termijn komen er twee gegevensstromen:

- De eerste stroom zal de geautomatiseerde doorvoer van gegevens van de instellingen naar het dataplatform via FIDUS mogelijk maken.
- De tweede stroom zal worden beheerd door talent.brussels, dat de gepseudonimiseerde gegevens uit de databank haalt om rapporten en analyses te maken. Het gekozen systeem is in hoge mate schaalbaar, waardoor IT-middelen kunnen worden aangepast aan de veranderende noden, en biedt geavanceerde functionaliteit op het vlak van veiligheid, met name versleuteling van de gegevens, toegangscontroles op basis van de rollen, detectie van dreigingen en naleving van de regelgeving inzake persoonsgegevens.

Het gewestelijk platform is gekozen vanwege de relevantie ervan, meer bepaald om het eigendom en de langetermijnbewaring van de gewestelijke gegevens binnen het gewest te garanderen. De op de gegevens gecentreerde opslagarchitectuur daarvan biedt een gecentraliseerde locatie voor gegevens, evenals de rekenkracht, de capaciteit voor gegevensanalyse en de kunstmatige intelligentie die nodig zijn

Pouvez-vous nous garantir que talent.brussels parviendra à mettre en place cette banque de données dans le courant du second semestre de l'année 2024?

Tout est mis en œuvre pour que l'outil soit rendu opérationnel en 2024.

Pouvez-vous nous confirmer que le Gouvernement bruxellois sera bien en mesure de transmettre au Parlement le premier rapport sur l'état général de l'emploi public au plus tard le 30 juin 2025?

Nous pouvons confirmer que le Gouvernement bruxellois sera en mesure de transmettre au Parlement le premier rapport sur l'état général de l'emploi public au plus tard le 30 juin 2025. En effet, le Gouvernement transmet déjà annuellement un rapport talentAnalytics.brussels au 30 juin de chaque année. Cet outil fournit une analyse approfondie des données relatives à l'emploi public, notamment en ce qui concerne les ressources humaines, la diversité et d'autres aspects pertinents. L'introduction de la base de données RH régionale permettra d'approfondir cette analyse et de fournir des données plus détaillées et précises. À l'avenir, cela facilitera également la réalisation d'études longitudinales de plus grande ampleur, permettant ainsi au Gouvernement de prendre des décisions éclairées en matière de fonction publique.

Pourriez-vous nous fournir davantage de précisions au sujet du logiciel dont talent.brussels sera doté pour pouvoir remplir sa mission et d'exploitation de la banque de données?

L'outil en développement par talent.brussels sera intégré à la plateforme de données régionales une fois que les données auront été anonymisées par l'intégrateur régional (FIDUS). À terme, deux flux de données seront mis en place:

- Le premier flux permettra le transit automatisé des données depuis les institutions vers la plateforme de données en passant par FIDUS.
- Le second flux sera géré par talent.brussels, qui extraira les données pseudonymisées de la base de données pour effectuer des rapports et des analyses. Le système choisi offre une grande évolutivité, permettant d'adapter les ressources informatiques aux besoins changeants, et propose des fonctionnalités de sécurité avancées, notamment le chiffrement des données, les contrôles d'accès basés sur les rôles, la détection des menaces et la conformité réglementaire en matière de données à caractère personnel.

La plateforme régionale a été choisie pour sa pertinence, notamment pour garantir la propriété et la pérennité de conservation des données régionales au sein de la Région. Son architecture de stockage centrée sur les données offre un emplacement centralisé pour les données, ainsi que la puissance de calcul, la capacité d'analyse de données et l'intelligence artificielle nécessaire pour exploiter au mieux

om de gegevens optimaal te exploiteren en innovatieve projecten te verwezenlijken, zoals de tool talentAnalytics.brussels.

Heeft de Brusselse regering ervoor gezorgd dat er voldoende budgettaire middelen zijn vrijgemaakt en dat de juiste IT-instrumenten zijn besteld om de teams van talent.brussels in staat te stellen de databank te gebruiken?

Ja

Kunt u uitleggen waarin de ontwerpordonnantie die vandaag voor ons ligt, verschilt van de ontwerpordonnantie die staatssecretaris Laanan onder de vorige legislatuur uitwerkte?

De wijzigingen tussen de teksten van 2019 en 2024 hebben betrekking op verschillende aspecten, zoals de naam van de databank, de doeleinden van de verwerking, de bijkomende gegevens, de bewaringstermijn, de periodiciteit van de rapporten en de beveiligingsmaatregelen.

Gelieve hieronder een overzicht te vinden van de wijzigingen per artikel en een tabel met de verbeteringen die zijn aangebracht in de tekst van 2019.

- De naam van de databank:
Het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid in de tekst van 2019 is TalentAnalytics.brussels geworden in de tekst van 2024.
- Artikel 3:
Dit artikel in het nieuwe ontwerp vermeldt alle algemene en specifieke doeleinden van alle verwerkingen in het kader van het project en verduidelijkt dat de databank alleen voor de genoemde doeleinden mag worden gebruikt.
- Artikel 4:
Dit artikel bepaalt dat de meegedeelde gegevens afkomstig zijn uit de personeelsbestanden van de betrokken instellingen. Het bevat de specifieke lijst van gegevens die zullen worden verwerkt, verdeeld over 4 gegevenscategorieën. De specifieke doeleinden van elke categorie worden verduidelijkt in de toelichting bij dit artikel.

De definitie, de frequentie en het formaat van die gegevens worden vermeld en gedefinieerd in Bijlage I van het de ontwerpordonnantie. De frequentie is niet langer jaarlijks, maar maandelijks of op verzoek. Deze wijziging wordt verklaard door de veranderende behoeften van de regering en, in het bijzonder, de noodzaak voor de minister van Openbaar Ambt om maandelijks over de gegevens te beschikken, terwijl ook wordt voorzien in de mogelijkheid om ze "op verzoek" te bekomen.

Betreffende de lijst van bijkomende gegevens: volgens de Raad van State maakt de tekst van 2019, zoals hij is geformuleerd, en die de regering machtigt om een lijst van aanvullende gegevens op te stellen, het bovendien

les données et réaliser des projets innovants, tels que l'outil talentAnalytics.brussels.

Le Gouvernement bruxellois a-t-il bien pris soin de libérer des moyens budgétaires suffisants et de commander les outils informatiques adéquats pour permettre aux équipes de talent.brussels d'exploiter la base de données?

Oui

Pourriez-vous nous expliquer en quoi le projet d'ordonnance qui nous est aujourd'hui soumis diffère du projet d'ordonnance élaboré par la Secrétaire d'Etat Laanan sous la précédente législature?

Les changements entre le texte de 2019 et celui de 2024 touchent divers aspects tels que l'intitulé de la banque de données, les finalités des traitements, les données supplémentaires, le délai de conservation, la périodicité des rapports, et les mesures de sécurité.

Nous vous prions de trouver ci-dessous un récapitulatif des changements article par article ainsi qu'un tableau qui résume les améliorations apportées au texte de 2019.

- L'intitulé de la banque de données:
l'Observatoire de l'Emploi Public Régional dans le texte de 2019, est devenu TalentAnalytics.brussels dans le texte de 2024.
- L'article 3:
Cet article du nouveau projet énonce toutes les finalités générales et spécifiques de tous les traitements que le projet implique et précise que la banque de données ne peut être utilisée que pour les finalités énumérées.
- L'article 4:
Il précise que les données communiquées proviennent des fichiers du personnel des institutions visées. Il précise la liste concrète des données qui seront traitées, réparties en 4 catégories des données. Les finalités spécifiques à chacune des catégories sont précisées dans le commentaire de cet article.

La définition, la fréquence et le format de ces données sont repris et définis dans l'Annexe I au projet d'ordonnance. La fréquence n'est plus annuelle mais mensuelle ou à la demande. Ce changement s'explique par l'évolution des besoins du Gouvernement et en particulier, la nécessité pour le Ministre de la fonction publique de disposer des données mensuellement et en prévoyant aussi une possibilité de les obtenir « à la demande ».

Concernant la liste des données supplémentaires, selon le Conseil d'Etat, le texte de 2019, tel que formulé et donnant une habilitation au Gouvernement pour déterminer une liste de données supplémentaires,

niet mogelijk om de aanvullende categorieën van persoonsgegevens die kunnen worden verwerkt, nauwkeurig te identificeren en moet de bepaling derhalve worden herzien zodat de bedoelde aanvullende categorieën van persoonsgegevens nauwkeuriger worden geïdentificeerd. Het derde lid van artikel 4 van de ontwerpordonnantie van 2024 werd bijgevolg op dit punt aangepast om beter rekening te houden met de eisen van de Raad van State met betrekking tot de vaststelling van de essentiële elementen van de te verwerken gegevens, zoals geformuleerd in zijn advies 69.345/4 van 2 juni 2021, waarnaar voornoemd advies verwijst: "(...) moeten de "essentiële elementen" van de verwerking van persoonsgegevens in de wet zelf worden vastgelegd. In dat verband is de afdeling Wetgeving van oordeel dat ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel "essentiële elementen" uitmaken: 1°) de categorieën van verwerkte gegevens; 2°) de categorieën van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorieën van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.", waarbij in dat verband een zekere speelruimte aan de regering wordt gelaten.

Bovendien is na de interne analyses bij Brussel Openbaar Ambt het toezichtcomité in de tekst van 2019 uit de nieuwe tekst geschrapt, gezien de omslachtigheid van deze structuur en gezien het feit dat de garanties die aanvankelijk door dit comité werden geboden, interne technische en organisatorische maatregelen zijn die met name onder de controle van de Brusselse Controlecommissie (die zal verdwijnen) en de Gegevensbeschermingsautoriteit vallen.

- Artikel 6:
De tekst van 2019 voorzag niet in een bewaartermijn voor de verwerkte persoonsgegevens. De Gegevensbeschermingsautoriteit is in het licht van artikel 6, lid 3 van de AVG van oordeel dat de (maximale) bewaartermijnen van de te verwerken persoonsgegevens moeten worden vastgelegd en vermeld in het ontwerp, rekening houdend met de verschillende doeleinden en categorieën van gegevens. Daarom is een artikel 6 over bewaartermijnen toegevoegd in de ontwerpordonnantie van 2024. Daarin wordt bepaald dat de maximale bewaartermijn voor persoonsgegevens die het voorwerp uitmaken van de in artikel 3 bedoelde verwerking, tien jaar bedraagt vanaf de datum van ontvangst van de gegevens door de dienst die door de regering is aangewezen en die verantwoordelijk is voor de uitvoering en het beheer van de databank met de naam "talentAnalytics.brussels" en dat de gegevens na afloop van voornoemde bewaringstermijn veilig worden vernietigd door de dienst die door de Regering is aangeduid en die verantwoordelijk is voor de uitvoering en het beheer van de databank "talentAnalytics.brussels" en door de gewestelijke dienstenintegrator, elk voor zover het hem betreft.

ne permet pas d'identifier avec précision les catégories supplémentaires de données à caractère personnel qui pourraient faire l'objet d'un traitement et qu'il convient dès lors de revoir la disposition de manière à identifier plus précisément les catégories de données à caractère personnel supplémentaires visées. L'alinéa 3 de l'article 4 du projet d'ordonnance de 2024 a été adapté en conséquence sur ce point en tenant compte au mieux des exigences du Conseil d'Etat relatives à la fixation des éléments essentiels des données à traiter, données dans son avis 69.345/4 du 2 juin 2021 auquel son avis précité renvoie: «(...) les 'éléments essentiels' des traitements de données à caractère personnel doivent être fixés dans la loi elle-même. À cet égard, la section de législation considère que, quelle que soit la matière concernée, constituent, en principe, des 'éléments essentiels' les éléments suivants: 1°) les catégories de données traitées; 2°) les catégories de personnes concernées; 3°) la finalité poursuivie par le traitement; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées; et 5°) le délai maximal de conservation des données.», tout en octroyant une certaine marge de manœuvre au Gouvernement à cet égard.

Par ailleurs, suite aux analyses internes à Bruxelles Fonction Publique, le comité de suivi prévu dans le texte de 2019 a été supprimé vu la lourdeur de cette structure et vu que les garanties initialement prévues par cette dernière constituent des mesures techniques et organisationnelles internes encadrées notamment par le contrôle de la Commission de contrôle bruxelloise (amenée à disparaître) et l'Autorité de protections des données.

- L'article 6:
Le texte de 2019 ne prévoyait aucun délai de conservation des données à caractère personnel traitées. L'Autorité de protection des données estime qu'à la lumière de l'article 6.3 du RGPD, il convient de déterminer et indiquer dans le projet les délais de conservation (maximaux) des données à caractère personnel qui feront l'objet du traitement, en tenant compte des différentes finalités et catégories de données. Un article 6 relatif au délai de conservation des données a été ajouté en conséquence dans le projet d'ordonnance de 2024. Celui-ci dispose que la durée maximale de conservation des données à caractère personnel qui font l'objet du traitement visé à l'article 3 est de dix ans à compter du jour de la réception des données par le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» et que les données sont détruites de façon sécurisée à l'issue du délai de conservation précité par le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» et par l'intégrateur de services régional, chacun pour ce qui le concerne.

- Artikel 7:
In de tekst van 2019 stond dat het rapport jaarlijks zou worden meegedeeld. In artikel 7 van de ontwerpordonnantie van 2024 staat dat dit jaarlijks, halfjaarlijks of driemaandelijks kan zijn.
- Artikel 8:
Voor zover sommige betrokkenen onvermijdelijk gegevens over hun eigen personeel zullen verwerken, acht de Gegevensbeschermingsautoriteit het risico op misbruik vrij groot. Daarom beveelt de Autoriteit aan bij de technische en organisatorische maatregelen te voorzien in ontradende sancties in geval van ongeoorloofde toegang tot deze gegevens. In de ontwerpordonnantie van 2024 is bijgevolg een artikel toegevoegd waarin wordt gespecificeerd dat de dienst die door de regering is aangewezen en verantwoordelijk is voor de implementatie en het beheer van de databank met de naam "talentAnalytics.brussels" de beveiliging van de gegevens moet garanderen.

Overzicht van verbeteringen:

Deze vergelijking gaat in op de verbeteringen die zijn aangebracht in de versie van 2024 van de ontwerpordonnantie, gaande van het verduidelijken van de doeleinden en van de gegevensbronnen tot een betere gegevensbescherming en doeltreffender beheer van het project als geheel.

- L'article 7:
Dans le texte de 2019, la périodicité de la communication du rapport était annuelle. Le projet d'ordonnance de 2024 prévoit en son article 7 qu'elle peut être annuelle, semestrielle ou trimestrielle.
- L'article 8:
Dans la mesure où certains intervenants traiteront inmanquablement des données relatives à leur propre personnel, l'Autorité de protection des données estime que le risque de détournement de finalité est assez élevé. Par conséquent, parmi les mesures techniques et organisationnelles qu'il conviendra de mettre en œuvre, l'Autorité recommande de prévoir des sanctions dissuasives en cas d'accès non autorisé à ces données. Un article 8 a été ajouté en conséquence dans le projet d'ordonnance de 2024 précisant que le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» garantit la sécurité des données.

Résumé des améliorations:

Cette comparaison souligne les améliorations apportées dans la version 2024 du projet d'ordonnance, allant de la clarification des finalités et des sources des données à une meilleure protection des données et une gestion plus efficace du projet dans son ensemble.

Naam van de databank	De overgang van Gewestelijk Observatorium voor de Werkgelegenheid naar TalentAnalytics.brussels in de versie 2024 weerspiegelt een update en modernisering van de benaming van de databank.	Titel	Nom de la banque de données	La transition de l'Observatoire de l'Emploi Public Régional à TalentAnalytics.brussels dans la version 2024 reflète une mise à jour et une modernisation de la désignation de la banque de données	Titre
Doelinden en specificaties van verwerking	Terwijl in de versie 2019 de doelinden van de gegevensverwerking niet worden gespecificeerd, worden in de versie 2024 duidelijk alle algemene en specifieke doelinden opgesomd, wat meer transparantie biedt en een duidelijke afbakening van het gebruik van de verzamelde gegevens.	Art. 3	Finalités et spécifications des traitements	Alors que la version 2019 ne spécifie pas les finalités des traitements de données, la version 2024 énumère clairement toutes les finalités générales et spécifiques, offrant ainsi une transparence accrue et une limitation claire quant à l'utilisation des données collectées	Art.3
Gegevensbronnen en specificaties	De versie 2024 verduidelijkt dat de gegevens afkomstig zijn uit de personeelsbestanden van de betrokken instellingen, wat de herkomst van de gegevens verheldert en de legitimiteit van het gebruik ervan in het kader van het ontwerp versterkt.	Art. 4	Sources des données et spécifications	La version 2024 précise que les données proviennent des fichiers du personnel des institutions visées, ce qui clarifie l'origine des données et renforce la légitimité de leur utilisation dans le cadre du projet	Art. 4
Frequentie en gegevensformaat	De overgang van een jaarlijkse verzameling van de gegevens naar een maandelijks verzameling of een verzameling op verzoek in de versie 2024 weerspiegelt een aanpassing aan de evoluerende operationele noden en biedt meer flexibiliteit in het beheer en de analyse van de gegevens.	Art. 4	Fréquence et format des données	Le passage d'une collecte annuelle des données à une collecte mensuelle ou à la demande dans la version 2024 reflète une adaptation aux besoins opérationnels en évolution, offrant une plus grande flexibilité dans la gestion et l'analyse des données	Art. 4
Bijkomende gegevenscategorieën	In tegenstelling tot de versie 2019, waarin de bevoegdheid om bijkomende gegevenscategorieën te bepalen aan het oordeel van de regering werd overgelaten, worden deze categorieën in de versie 2024 nauwkeurig geïdentificeerd, waardoor de verzamelde gegevens duidelijker en voorspelbaarder worden.	Art. 4	Catégories supplémentaires de données	Contrairement à la version 2019 qui laissait à l'appréciation du gouvernement le pouvoir de déterminer les catégories supplémentaires de données, la version 2024 identifie précisément ces catégories, renforçant ainsi la clarté et la prévisibilité des données collectées	Art. 4
Schrapping van het toezichtcomité	De schrapping van het toezichtcomité in de versie 2024, in combinatie met het versterken van de controlemaatregelen door andere instanties, getuigt van een optimalisatie van de organisatiestructuur, waarbij de administratieve last wordt uitgeschakeld terwijl een doeltreffend governancekader wordt gehandhaafd.		Suppression du comité de suivi	La suppression du comité de suivi dans la version 2024, tout en renforçant les mesures de contrôle par d'autres instances, témoigne d'une optimisation de la structure organisationnelle, éliminant la lourdeur administrative tout en maintenant un cadre de gouvernance efficace.	
Bewaringstermijn van de gegevens	De toevoeging van een maximale bewaringstermijn voor gegevens in de versie 2024 speelt in op de vereisten van de AVG en versterkt de gegevensbescherming door verantwoord en in de tijd beperkt gebruik van de persoonsgegevens te waarborgen.	Art. 6.	Délai de conservation des données	L'ajout d'un délai maximal de conservation des données dans la version 2024 répond aux exigences du RGPD et renforce la protection des données, garantissant une utilisation responsable et limitée dans le temps des informations personnelles	Art.6
Periodiciteit voor het meedelen van het rapport	De grotere flexibiliteit in de periodiciteit voor het meedelen van het rapport in de versie 2024 maakt een dynamischer aanpassing mogelijk aan de rapportagenoden en aan de evolutie van de context.	Art. 7.	Périodicité de communication du rapport	La flexibilité accrue quant à la périodicité de communication du rapport dans la version 2024 permet une adaptation plus dynamique aux besoins de reporting et aux évolutions du contexte	Art.7
Veiligheidsmaatregelen en sancties	De invoering van een artikel gewijd aan veiligheidsmaatregelen en sancties in de versie 2024 versterkt de gegevensbescherming en ontmoedigt ongeoorloofde toegang , wat getuigt van een groter	Art. 8.	Mesures de sécurité et sanctions	L'introduction d'un article dédié aux mesures de sécurité et aux sanctions dans la version 2024 renforce la protection des données et dissuade les accès non autorisés , témoignant d'un engagement accru envers la confidentialité et l'intégrité des informations collectées	Art.8

Waarom heeft de gewestelijke overheid beslist geen toezichtcomité in het leven te roepen om talent.brussels te begeleiden en te adviseren inzake het verzamelen en verwerken van gegevens?

Na de interne analyses bij Brussel Openbaar Ambt is het toezichtcomité in de tekst van 2019 uit de nieuwe tekst geschrapt, gezien de omslachtigheid van deze structuur en gezien het feit dat de garanties die aanvankelijk door dit comité werden geboden, interne technische en organisatorische maatregelen zijn die met name onder de controle van de Brusselse Controlecommissie (die zal verdwijnen) en de Gegevensbeschermingsautoriteit vallen.

Kunt u ons bevestigen dat de regering zinnens is de mate van culturele diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt uitsluitend te beoordelen op basis van gegevens over het verblijfsstatuut van de personeelsleden? Kunt u met andere woorden garanderen dat de regering in geen geval zal proberen informatie te verzamelen over de etnische afkomst van het personeel van de gewestelijke administraties?

Het verblijfsstatuut verwijst naar het begrip burgerschap en niet naar de raciale of etnische afkomst. Daarnaast kan geen enkele van de gevoelige categorieën worden afgeleid uit dit begrip burgerschap. Het gegeven "verblijfsstatuut" omvat immers uitsluitend de 3 volgende mogelijkheden: Belg, EU, Niet-EU. Daarnaast heeft zelfs iemand met meer dan één

Pourquoi le Gouvernement régional a-t-il décidé de ne pas instituer un comité de suivi chargé d'accompagner et de conseiller talent.brussels en matière de collecte et de traitement de données?

Suite aux analyses internes à Bruxelles Fonction Publique, le comité de suivi prévu dans le texte de 2019 a été supprimé vu la lourdeur de cette structure et vu que les garanties initialement prévues par cette dernière constituent des mesures techniques et organisationnelles internes encadrées notamment par le contrôle de la Commission de contrôle bruxelloise (amenée à disparaître) et l'Autorité de protection des données.

Pouvez-vous nous confirmer que le Gouvernement entend appréhender le degré de diversité culturelle dans la fonction publique régionale bruxelloise en se basant exclusivement sur des données ayant trait au statut de résident des agents? En d'autres termes, pouvez-vous nous garantir que le Gouvernement ne cherchera, en aucun cas, à recueillir des informations relatives à l'origine ethnique des membres du personnel des administrations régionales?

Le statut de résident renvoie à la notion de citoyenneté et non à l'origine raciale ou ethnique. Par ailleurs, aucune des catégories sensibles ne peuvent être déduites de cette notion de citoyenneté. En effet, la donnée «statut de résident», recouvre uniquement les 3 cas de figures suivants: Belge, UE, Non UE. Par ailleurs, même un individu qui possède

nationaliteit slechts één verblijfsstatuut. De doeleinden die artikel 3§2 van de ontwerpordonnantie inhoudt, bepalen dat de gegevensbank het zodoende mogelijk moet maken een beleid voor het openbaar ambt te ontwikkelen dat stoelt op een relevante en complete diagnose. Het begrip burgerschap kan meer bepaald en gedeeltelijk het percentage benoemde/contractuele personeelsleden van de door deze ordonnantie bedoelde instellingen verklaren. De voorwaarden voor benoeming zijn immers onder meer gekoppeld aan het burgerschap.

Daarnaast maakt dit gegeven het mogelijk een beeld te schetsen van de vertegenwoordiging van alle componenten van de bevolking waarvan de inwoners integraal deel uitmaken, zeker in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als kosmopolitische regio en hoofdstad van Europa, en beantwoordt ze bijgevolg aan de doelstelling van talentAnalytics.brussels en van talent.brussels, dat de bevordering van diversiteit in zijn bevoegdheden en missies heeft opgenomen.

We bevestigen dat de regering de mate van culturele diversiteit dan ook alleen zal beoordelen op basis van deze variabele, **zonder de mogelijkheid of de wens** om een link te leggen met de etnische afkomst van het personeel.

Kunt u ons toelichten waarom u het nodig acht gegevens te verzamelen over de geboortemaand en het geboortejaar van het personeelslid en niet alleen over het geboortejaar?

De overstap van louter het registreren van het geboortejaar naar het registreren van de geboortemaand en het geboortejaar in het kader van het monitoringproces zorgt voor meerdere aanzienlijke verbeteringen en verfijningen, zowel inzake HR als op budgettair gebied:

- Een nauwkeuriger demografische analyse: Door naast het geboortejaar ook de geboortemaand op te nemen kan de bevolking preciezer worden gesegmenteerd naar leeftijdsgroep. Dit maakt een nauwkeuriger demografische analyse mogelijk, die helpt om de verdeling van het personeelsbestand naar leeftijd beter te begrijpen en om trends te identificeren die specifiek zijn voor elke leeftijdsgroep.
- Verfijning van het toekomstgericht beheer van jobs en vaardigheden: Door de geboortemaand te koppelen aan gegevens over vertrek en indiensttreding van de werknemers wordt het mogelijk trends in het personeelsverloop in de loop der tijd gedetailleerder te volgen. Daardoor kan men beter de pensioneringen identificeren en voorbereiden, wat een weerslag kan hebben op de HR-planning en op het budget dat wordt uitgetrokken voor aanwervings- en opleidingsprocessen.
- Nauwkeurigere budgetplanning inzake pensioenen: Het opnemen van de geboortemaand draagt bij aan een nauwkeuriger budgetplanning doordat het gedetailleerder gegevens verstrekt over de structuur van het personeelsbestand en de kosten die aan elke

plusieurs nationalités ne dispose que d'un seul statut de résident. Les finalités prévues par l'article 3, § 2 du projet d'ordonnance prévoient que «La banque de données doit ainsi permettre de développer une politique de fonction publique appuyée sur un diagnostic pertinent et complet». La notion de citoyenneté permet d'expliquer notamment et en partie le taux de nomination/contractualisation des agents des organismes visés par la présente ordonnance. Les conditions de nomination sont en effet liées entre autres à la citoyenneté.

Par ailleurs, cette donnée permet de rendre compte de la représentation de l'ensemble des composantes de la population dont les résidents font partie intégrante et certainement en Région de Bruxelles-Capitale, en tant que région cosmopolite et capitale de l'Europe, et rencontre donc l'objectif de l'observatoire de l'emploi dénommé talentAnalytics.brussels et de talent.brussels qui porte la promotion de la diversité dans ses attributions et missions."

Nous confirmons que le Gouvernement n'appréhendera dès lors le degré de diversité culturelle que sur la base de cette variable **sans possibilité, ni volonté** de faire le lien avec l'origine ethnique des agents.

Pourriez-vous nous exposer les raisons qui vous conduisent à considérer qu'il est nécessaire de collecter des données relatives au mois et à l'année de naissance de l'agent, et non uniquement à l'année de naissance

Passer de la simple collecte de l'année de naissance à la collecte du mois et de l'année de naissance dans le cadre du monitoring apporte plusieurs améliorations et affinements significatifs tant en termes RH que budgétaires, tels que:

- Une analyse démographique plus précise: La collecte du mois de naissance en plus de l'année permet une segmentation plus fine de la population selon les groupes d'âge. Cela permet une analyse démographique plus précise, aidant à mieux comprendre la répartition des effectifs par âge et à identifier les tendances spécifiques à chaque tranche d'âge.
- Affinement de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences): En associant le mois de naissance aux données sur les départs et les arrivées des employés, il devient possible de suivre les tendances de rotation du personnel au fil du temps de manière plus détaillée. Cela permet de mieux identifier, et préparer les départs en pension, ce qui peut avoir des implications sur la planification des ressources humaines et le budget alloué aux processus de recrutement et de formation.
- Planification budgétaire plus précise en matière de pension: La collecte du mois de naissance contribue à une planification budgétaire plus précise en fournissant des données plus détaillées sur la structure de l'effectif et les coûts associés à chaque groupe

leeftijdsgroep verbonden zijn. Het kan bijvoorbeeld helpen om te anticiperen op de kosten die gepaard gaan met pensionering en om de gegevens voor het verwezenlijken van actuariële studies te verfijnen.

Door naast het geboortjaar ook de geboortemaand op te nemen is het mogelijk de nauwkeurigheid en de granulariteit van de demografische analyse te verbeteren, trends in het personeelsverloop gedetailleerder te volgen en de budgetplanning te verfijnen op basis van de demografische structuur van het personeelsbestand.

De groep DéFI betreurt dat Brupartners niet de mogelijkheid heeft gehad om een omstandig advies te geven over de inhoud van deze ontwerpordonnantie. Is het contact hersteld? Wat werd er geantwoord en wat motiveerde de hoogdringendheid?

Het advies van de adviesorganen moet pas worden gevraagd nadat de tekst in eerste lezing is goedgekeurd.

Talent.brussels heeft op 29 september 2022 het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit gekregen. De lengte van het advies en de technische aard van deze materie vereisten veel interne contacten, vooral met de DPO.

Parallel heeft talent.brussels de vraag geanalyseerd of het advies van Brupartners moest worden gevraagd op grond van artikels 16 en 21 van de ordonnantie van 2 december 2021 betreffende Brupartners.

Op basis van interne vergaderingen, contacten en analyses heeft talent.brussels ervoor gekozen de tekst op voorhand aan te passen op basis van voornoemd advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit en verschillende vergaderingen met onze DPO, alvorens in juni 2023 een meer afgewerkte tekst voor advies voor te leggen aan Brupartners.

Brupartners werd met hoogdringendheid aangesproken op grond van het artikel van de ordonnantie van 2 december 2021 betreffende Brupartners, om het ontwerp niet verder te vertragen, maar weigerde hoogdringendheid als motivering te aanvaarden en antwoordde dat het geen advies zou uitbrengen, met als voornaamste argument dat het te vaak op deze manier werd benaderd, en dit ondanks de verschillende contacten die op initiatief van talent.brussels werden gelegd om de context van het dossier toe te lichten.

Inzake het gebruik van persoonsgegevens die krachtens deze verordening worden verzameld, bepaalt artikel 3 dat de verzamelde statistieken geen directe of indirecte identificatie van de betrokken personen mogelijk mogen maken. Artikels 4 en 5 leggen dit verder uit. Ook de toelichting verwijst naar een anonimiseringsproces. Welke voorzieningen zullen het mogelijk maken deze tekst correct toe te passen?

Om de correcte toepassing van de ordonnantie op het vlak van de bescherming van persoonsgegevens te waarborgen, zullen in samenwerking met paradigm.brussels en de DPO's van de verschillende betrokken instellingen meerdere

d'âge. Par exemple, cela peut aider à anticiper les coûts liés aux départs à la retraite et permettre d'affiner les données pour réaliser des études actuarielles.

La collecte du mois de naissance en plus de l'année permet d'améliorer la précision et la granularité de l'analyse démographique, de suivre les tendances de rotation du personnel de manière plus détaillée, et d'affiner la planification budgétaire en fonction de la structure démographique de l'effectif.

Le groupe DéFI regrette que Brupartners n'ait pas eu la possibilité d'émettre un avis circonstancié sur le contenu du présent projet d'ordonnance. Le contact est-il rétabli? Qu'a-t-il été répondu et qu'est-ce qui motivait l'urgence?

Les avis des instances consultatives ne doivent être demandés qu'après l'approbation du texte en première lecture.

Talent.brussels a obtenu l'avis de l'Autorité de protection des données en date du 29 septembre 2022. La longueur de l'avis et le caractère technique de cette matière ont nécessité beaucoup d'échanges en interne, et notamment avec le DPO.

En parallèle, talent.brussels a analysé la question de savoir si l'avis de Brupartners devait être demandé sur base des articles 16 et 21 de l'ordonnance du 2 décembre 2021 relative à Brupartners.

Sur base des réunions, échanges et analyses internes, talent.brussels a fait le choix de modifier au préalable le texte sur base de l'avis précité de l'Autorité de protection des données ainsi que diverses réunions avec notre DPO avant de soumettre un texte plus abouti en juin 2023 pour avis à Brupartners.

Sollicité en urgence sur base de l'article de l'ordonnance du 2 décembre 2021 relative à Brupartners afin de ne pas retarder davantage le projet, Brupartners a refusé le motif d'urgence et a répondu qu'il ne rendait pas d'avis, estimant en substance qu'il était trop souvent sollicité de cette manière, le tout malgré les divers contacts pris à l'initiative de talent.brussels afin d'expliquer le contexte du dossier.

Quant à l'utilisation des données personnelles récoltées dans le cadre de cette ordonnance, l'article 3 précise que les statistiques récoltées ne doivent pas permettre l'identification des individus concernés de manière directe ou indirecte. Les articles 4 et 5 s'en expliquent davantage. L'exposé des motifs fait aussi état d'un processus d'anonymisation. Quels dispositifs permettront-ils de garantir la bonne application de ce texte?

Pour garantir la bonne application de l'ordonnance en matière de protection des données personnelles, plusieurs dispositifs seront mis en place, en collaboration avec paradigm.brussels ainsi que les DPO des différentes

voorzieningen worden doorgevoerd.

- Een impactanalyse:
Talent.brussels werkt nu al samen met data- en IT-specialisten om een analyse van de impact op de bescherming van de gegevens te verrichten voor er enig gegeven wordt verzameld of verwerkt. Deze maatregel voldoet aan de vereisten van artikel 35 van de AVG en zal het mogelijk maken potentiële risico's te identificeren en aan te pakken door passende maatregelen te implementeren om ervoor te zorgen dat de betrokken personen niet worden geïdentificeerd en om optimale beveiliging en gegevensbescherming te garanderen.
- Een dubbele pseudonimiseringsmethode:
Overeenkomstig artikel 3 van de ordonnantie verbindt talent.brussels zich tot het pseudonimiseren van de gegevens. Meer specifiek zullen we dubbele pseudonimisering toepassen om de verzamelde statistieken direct noch indirect identificeerbaar te maken. De eerste pseudonimisering valt onder de bevoegdheid van de HR-dienst van elke instelling. Vervolgens zal het pseudoniem nog een tweede keer gepseudonimiseerd worden door FIDUS. Dankzij deze techniek kunnen de persoonsgegevens op een omkeerbare of onomkeerbare manier worden vervangen door pseudoniemen op alle verwerkingsniveaus (zowel paradigm.brussels als talent.brussels), zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de relevantie van de gegevens voor statistische analyses. Het zal voor talent.brussels volstrekt onmogelijk zijn werknemers individueel te identificeren.
- Toevoeging van ruis:
Als aanvullende veiligheidsmaatregel wordt het toevoegen van ruis eveneens overwogen. Deze techniek impliceert het opzettelijk inbrengen van willekeurige verstoringen in de gegevens, wat de omkeerbaarheid van de pseudonimisering verder bemoeilijkt. Dat zal de informatie vertrouwelijker maken en de risico's minimaliseren die verbonden zijn met mogelijke herkenning van personen, die al onmogelijk is gemaakt door de dubbele pseudonimisering.
- De overdracht van verschillende gegevenssets:
Gegevens die de AVG en/of de DPO als bijzonder gevoelig beschouwen, worden verzonden in een dataset die van de rest van de gegevens afgezonderd is om te garanderen dat het onmogelijk is deze kenmerken en variabelen te koppelen aan identificeerbare individuen. Het gaat hier om gegevens met betrekking tot gezondheid (handicap, absentisme) en tot de reden voor het beëindigen van een loopbaan, zodat ontslagen er niet uitgepikt kunnen worden. Er zullen dus twee afzonderlijke bestanden worden doorgestuurd en elke persoon in het 'gevoelige' bestand zal beschikken over een ander pseudoniem dan dat in het eerste bestand.

institutions concernées.

- Une analyse d'impact:
Talent.brussels collabore d'ores et déjà avec les spécialistes data et IT sur la réalisation d'une analyse d'impact sur la protection des données (AIPD) avant toute collecte ou traitement de données. Cette mesure répond aux exigences de l'article 35 du RGPD et permettra d'identifier et de traiter les risques potentiels, en mettant en œuvre des mesures appropriées pour assurer la non-identification des individus concernés et garantir une sécurité et une protection des données optimales.
- Une méthode de double pseudonymisation:
Conformément à l'article 3 de l'ordonnance, talent.brussels s'engage à mettre en œuvre la pseudonymisation des données. Plus spécifiquement, nous adopterons la double pseudonymisation pour rendre les statistiques collectées non directement ou indirectement identifiables. La première pseudonymisation relèvera de la prérogative du service RH de chaque institution. Ensuite le pseudonyme sera à nouveau re-pseudonymisé par FIDUS. Cette technique permettra de remplacer les données personnelles par des pseudonymes de manière réversible ou irréversible à tous les niveaux de traitement (tant celui de paradigm.brussels que celui de talent.brussels), tout en préservant la pertinence des données pour les analyses statistiques. Il sera totalement impossible pour talent.brussels d'identifier les agents de façon individuelle.
- L'ajout de bruit:
L'utilisation de l'ajout de bruit comme une mesure complémentaire de sécurité est également envisagé. Cette technique implique l'introduction délibérée de perturbations aléatoires dans les données, compliquant davantage la réversibilité de la pseudonymisation. Cela renforcera la confidentialité des informations et minimisera les risques liés à une possible réidentification des individus déjà rendue impossible par la double pseudonymisation.
- La transmission de jeux de données différents:
Les données considérées comme particulièrement sensibles par le RGPD et/ou par le DPO seront envoyées dans un jeu de données isolé du reste des données pour garantir l'impossibilité de lier ces caractéristiques et variables à des individus identifiables. Il s'agit ici des données relatives à l'état de santé (handicap , absentisme) , au motif de fin de carrière en évitant d'épingler ainsi les licenciements. Ce seront donc deux fichiers séparés qui seront transmis et chaque personne du fichier «sensible» disposera d'un autre pseudonyme que celui repris dans le premier fichier.

Door deze voorzieningen te combineren zorgen we voor een robuuste bescherming van persoonsgegevens, overeenkomstig de vereisten van de ordonnantie, terwijl het gebruik van de gegevens voor statistische doeleinden mogelijk blijft, met bijzondere nadruk op de pseudonimisering als het belangrijkste mechanisme voor bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Ten eerste formuleert de GBA in haar advies van september 2022 een aantal bekommernissen over het gebruik dat van de gegevens zal worden gemaakt en over het toepassen van sancties in geval van frauduleus gebruik ervan. Spreker is van oordeel dat de regering deze opmerkingen niet in aanmerking heeft genomen. De tekst omvat dan ook niet alle beschermingsgaranties met betrekking tot het gebruik van de verzamelde gegevens.

Voor zover sommige betrokkenen onvermijdelijk gegevens over hun eigen personeel zullen verwerken, acht de Gegevensbeschermingsautoriteit het risico op misbruik inderdaad vrij groot. Daarom beveelt de Autoriteit aan bij de technische en organisatorische maatregelen te voorzien in ontradende sancties in geval van ongeoorloofde toegang tot deze gegevens.

Aan de in tweede lezing goedgekeurde tekst was bijgevoegd een artikel 8 toegevoegd. Daarin wordt gespecificeerd dat de dienst die door de regering is aangewezen en verantwoordelijk is voor de implementatie en het beheer van de databank met de naam "talentAnalytics.brussels" de beveiliging van de gegevens moet garanderen en zich, indien dit niet gebeurt, moet blootstellen aan de maatregelen, boetes en andere sancties waarin de AVG voorziet.

In zijn advies over de in tweede lezing goedgekeurde ontwerpordonnantie herinnert de Raad van State eraan dat het voor zich spreekt dat de persoon die de regels in verband met de verwerking van persoonsgegevens niet respecteert wordt blootgesteld aan de sancties die op dergelijk gedrag van toepassing zijn op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. De Raad van State heeft voorgesteld het tweede lid van artikel 8 in verband met de sancties te herzien of weg te laten.

De DPO is dezelfde mening toegedaan als de Raad van State en gaat nog verder door te stellen dat "artikel 8 zou moeten worden geschrapt of vervangen door een bepaling die voorziet in een gewestelijk sanctiestelsel (dit was de mening van de GBA). In zijn huidige vorm is het niet meer dan een erg gedeeltelijke en volstrekt nutteloze herschrijving van de bepalingen van de AVG: artikel 32 over de beveiliging van de verwerking en bepaalde artikelen van hoofdstuk VIII in verband met de sancties. De AVG is een rechtstreeks toepasselijke verordening en de GBA heeft er al meermaals op gewezen dat die daarom niet in de nationale wetgeving mag worden herschreven".

En combinant ces dispositifs, nous assurerons une protection robuste des données personnelles conformément aux exigences de l'ordonnance, tout en permettant l'utilisation des données à des fins statistiques, avec un accent particulier sur la pseudonymisation comme principal mécanisme de protection de la vie privée.

Premièrement, dans son avis datant de septembre 2022, l'APD exprime plusieurs craintes quant à l'utilisation qui sera faite des données, la mise en place de sanctions en cas d'utilisation frauduleuse de celles-ci. L'orateur estime que ces remarques n'ont pas été prises en considération par le Gouvernement. Dès lors, le texte ne présente pas toutes les garanties de protection par rapport à l'utilisation des données collectées.

Dans la mesure où certains intervenants traiteront inmanquablement des données relatives à leur propre personnel, l'Autorité de protection des données estime en effet que le risque de détournement de finalité est assez élevé. Par conséquent, parmi les mesures techniques et organisationnelles qu'il conviendra de mettre en œuvre, l'Autorité recommande de prévoir des sanctions dissuasives en cas d'accès non autorisé à ces données.

Un article 8 avait été ajouté en conséquence au texte approuvé en deuxième lecture. Celui-ci prévoyait que le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» garantit la sécurité des données et à défaut, s'expose aux mesures, amendes et autres sanctions prévues par le RGPD.

Dans son avis relatif au projet d'ordonnance approuvé en deuxième lecture, le Conseil d'Etat rappelle qu'il va de soi que la personne qui enfreint les règles en matière de traitement de données à caractère personnel s'expose aux sanctions applicables à ce type de comportement en vertu Règlement général sur la protection des données et de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Le Conseil d'Etat a proposé soit de revoir soit d'omettre l'alinéa 2 de l'article 8 concernant les sanctions.

Le DPO est du même avis que le Conseil d'État et va plus loin en précisant que: «L'article 8 devrait être supprimé, ou remplacé par une disposition prévoyant un régime régional de sanctions (c'était l'avis de l'APD). En l'état, il n'est qu'une retranscription très partielle et totalement inutile de dispositions du RGPD: article 32 pour la sécurité du traitement et certains articles du chapitre VIII pour les sanctions. Le RGPD est un règlement directement applicable, et l'APD a déjà rappelé à plusieurs reprises qu'il est, par conséquent, interdit d'en faire des retranscriptions dans le droit national.».

Bijgevolg stelt Brussel Openbaar Ambt voor het tweede lid van artikel 8 te schrappen, aangezien de AVG hoe dan ook van toepassing is en er geen passend gewestelijk sanctiestelsel kan worden vastgesteld.

Het eerste lid van artikel 8 wordt gehandhaafd en bepaalt dat de door de Regering aangewezen dienst die belast is met de uitvoering en de exploitatie van de gegevensbank "talentAnalytics.brussels", door middel van specifieke software de persoonsgegevens beschermt tegen elke inbreuk op de beveiliging die resulteert in een accidentele of onwettige vernietiging, verlies, wijziging of ongeoorloofde bekendmaking van of toegang tot dergelijke gegevens.

Wanneer de bepalingen van de ordonnantie inzake de bescherming van persoonsgegevens worden overtreden, zullen tuchtsancties streng worden toegepast. Deze sancties zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de belanghebbenden die betrokken zijn bij het verzamelen, verwerken en gebruiken van persoonsgegevens zich aan de regels houden, waardoor de individuele en collectieve verantwoordelijkheid wordt versterkt.

Ten derde lijkt het gevaarlijk gegevens over ziekteverzuim of over de werktijd te verzamelen. Dat is een schending van de persoonlijke levenssfeer en het medisch geheim. Deze gegevens zouden door de werkgevers kunnen worden gebruikt om te discrimineren op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Bovendien maakt de definitie van afwezigheid geen onderscheid met afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval. Een uur afwezigheid wordt wel beschouwd als een volledige dag afwezigheid.

Met betrekking tot de bescherming van de werknemers bij het verzamelen van gegevens over hun gezondheidstoestand, verwijzen we naar het antwoord op vraag 13 (Overdracht van verschillende gegevenssets). Daarnaast beschikken de HR-diensten van elke werkgever per definitie over de absentiecijfers van hun eigen werknemers. Het enige theoretische risico zou dus liggen bij talent.brussels en/of paradigm.brussels, wat vermeden wordt door de hierboven beschreven maatregelen.

Momenteel maakt de definitie van afwezigheid geen onderscheid tussen afwezigheid wegens ziekte en afwezigheid die verband houdt met een arbeidsongeval. In dit stadium is het niet mogelijk deze verschillende categorieën van afwezigheid nauwkeuriger te monitoren (per uur), maar er zijn plannen om die kwestie in de toekomst wel aan te pakken.

Daarnaast is het van belang op te merken dat, hoewel het onderscheid momenteel niet operationeel is, we in alle rapporten altijd specificeren dat afwezigheden als gevolg van arbeidsongevallen zijn inbegrepen. Deze praktijk wordt gehandhaafd om volledige transparantie te garanderen en alle belanghebbenden erover te informeren dat deze categorie van afwezigheid wordt meegenomen in de gerapporteerde gegevens.

Par conséquent, Bruxelles Fonction Publique a proposé de supprimer l'alinéa 2 de l'article 8 étant donné que le RGDP s'applique quoi qu'il arrive et à défaut de pouvoir déterminer un régime régional de sanctions adéquat.

L'alinéa 1er de l'article 8 est maintenu et prévoit que «Le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» protège, au moyen d'un logiciel ad hoc, les données à caractère personnel contre toute violation de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel ou l'accès à de telles données.».

En cas de manquement aux dispositions de l'ordonnance sur la protection des données personnelles, des sanctions disciplinaires seront rigoureusement appliquées. Ces sanctions visent à assurer la conformité des parties prenantes impliquées dans la collecte, le traitement et l'utilisation des données personnelles, renforçant ainsi la responsabilité individuelle et collective.

Troisièmement, il semble dangereux de collecter des données relatives aux absences pour maladie ou au temps de travail. Il s'agit d'une atteinte à la vie privée et au secret médical. Ces données pourraient être utilisées par les employeurs pour discriminer sur la base de l'état de santé actuel ou futur. En outre, la définition de l'absence n'établit pas de distinction avec l'absence pour accident de travail. Or, une heure d'absence est considérée comme journée complète d'absence.

Pour ce qui concerne l'aspect de la protection des travailleurs quant à la récolte relative à l'état de santé, nous nous référons à la réponse fournie à la question 13 (La transmission de jeux de données différents). Par ailleurs les services RH de chaque employeurs disposent par définition du taux d'absentéisme de leurs propres agents. Le seul risque théorique se trouverait donc dans le chef de talent.brussels et/ou de paradigm.brussels, ce qui est évité par les mesures décrites supra.

Actuellement, la définition de l'absence ne fait pas de distinction entre les absences pour des raisons de maladie et celles liées à un accident de travail. À ce stade, il n'est pas possible de monitorer ces différentes catégories d'absences de façon plus précise (par heure), mais il est envisagé d'adresser cette question dans le futur.

De plus, il est important de noter que, bien que la distinction ne soit pas opérationnelle actuellement, dans tous les rapports, nous spécifions toujours que les absences liées aux accidents du travail sont incluses. Cette pratique est maintenue pour assurer une transparence totale et informer toutes les parties prenantes que cette catégorie d'absences est prise en compte dans les données rapportées.

Tot slot vestigen we uw aandacht op het feit dat de instellingen gegevens kunnen doorgeven met een specifiek detailniveau dan in de ordonnantie wordt gespecificeerd. In dit stadium is het voor talent.brussels echter niet mogelijk hen daartoe te dwingen. Het wordt dus aan het oordeel van de instellingen overgelaten of ze bijkomende details aanleveren als ze dat nodig achten.

De GBA heeft een groot aantal opmerkingen geformuleerd. Die zijn waarschijnlijk allemaal in het ontwerp verwerkt. Als dat niet het geval is, in welke mate heeft de regering er dan rekening mee gehouden?

Artikel 2 van de ontwerpordonnantie bepaalt dat de regering in een besluit de lijst opmaakt van de entiteiten bedoeld in de punten 3° en 4° van alinea 1.

Op dit punt is de Gegevensbeschermingsautoriteit van mening dat het delegeren aan de regering met betrekking tot het opstellen van de lijst van entiteiten die belast zijn met het verstrekken van de gegevens, moet worden weggelaten om te voldoen aan de vereisten die voortvloeien uit het legaliteitsbeginsel. De Autoriteit is van oordeel dat wanneer de verwerking van gegevens een bijzonder significante inbreuk vormt op de rechten en vrijheden van betrokkenen, zoals hier het geval is, de essentiële elementen van de verwerking, met inbegrip van het opstellen van de lijst van entiteiten die belast zijn met het verstrekken van de gegevens, door de wetgever moeten worden bepaald overeenkomstig artikel 22 van de Grondwet. De Autoriteit herinnert eraan dat een delegatie aan de Regering "niet in strijd is met het legaliteitsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de essentiële elementen voorafgaandelijk door de wetgever zijn vastgesteld".

Op het voorstel van de Gegevensbeschermingsautoriteit werd niet ingegaan omdat de Raad van State in zijn advies van 18 april 2018 over het voorontwerp van ordonnantie "tot oprichting van een gegevensbank genaamd het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid" heeft aangegeven dat het overeenkomstig het beginsel van de scheiding der machten en de artikels 8 en 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 "tot hervorming der instellingen" aan de Regering toekomt haar organisatie en werking, alsook de organisatie en de werking van haar administratieve diensten te regelen en dat het dus aangewezen is de Regering te belasten met de uitvoering van de ordonnantie.

De wetgever moet zich onthouden van inmenging in de bevoegdheden die aan de regering zijn toegewezen.

Op het nut van het meedelen van de geboortemaand (en niet alleen het geboortjaar) wordt ingegaan in het antwoord op vraag 18.

De Gegevensbeschermingsautoriteit is van oordeel dat de delegatie op grond waarvan de Regering de verantwoordelijke dienst kan aanstellen, moet worden weggelaten en dat de verwerkingsverantwoordelijke in het ontwerp moet worden aangesteld.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que les institutions ont la possibilité de transmettre des données avec un degré de détail plus spécifique que celui spécifié dans l'ordonnance. Cependant, à ce stade, il n'est pas possible pour talent.brussels de les contraindre à le faire. Il est donc laissé à la discrétion des institutions de fournir un niveau de détail supplémentaire si elles le jugent approprié.

L'APD a formulé un grand nombre de remarques. Elles ont vraisemblablement toutes été intégrées dans le projet. Dans le cas contraire, dans quelle mesure le Gouvernement en a-t-il tenu compte?

L'article 2 du projet d'ordonnance prévoit que le Gouvernement établit, la liste des entités qui sont visées aux points 3° et 4° de l'alinéa 1^{er} dans un arrêté.

Sur ce point, l'Autorité de Protection des données estime que la délégation au Gouvernement concernant l'établissement de la liste des entités chargées de communiquer les données doit être omise pour répondre aux exigences découlant du principe de légalité. L'Autorité considère que lorsque, le traitement de données constitue une ingérence particulièrement importante dans les droits et libertés des personnes concernées, comme c'est le cas en l'espèce, il est nécessaire que les éléments essentiels du traitement, dont l'établissement de la liste des entités chargées de communiquer les données, soient déterminés par le législateur conformément à l'article 22 de la Constitution. L'Autorité rappelle qu'une délégation au Gouvernement, «n'est pas contraire au principe de légalité, pour autant que cette délégation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur».

La proposition de l'Autorité de protection des données n'a pas été retenue car dans son avis du 18 avril 2018 relatif à l'avant-projet d'ordonnance «relative à la création d'une banque de données dénommée Observatoire de l'Emploi Public Régional», le Conseil d'Etat a indiqué que, «conformément au principe de la séparation des pouvoirs et aux articles 8 et 20 la loi spéciale du 8 août 1980 «de réformes institutionnelles», il appartient au Gouvernement de régler son organisation et son fonctionnement, ainsi que l'organisation et le fonctionnement de ses services administratifs» et qu'il convient dès lors de charger le Gouvernement de l'exécution de l'ordonnance.

Le législateur doit s'abstenir d'intervenir dans les compétences attribuées au Gouvernement.

L'utilité de communiquer le mois de naissance (et non uniquement l'année) est développée dans la réponse à la question 18.

L'Autorité de protection des données estime que la délégation permettant au Gouvernement de désigner le service responsable doit être omise et le responsable du traitement doit être désigné dans le projet.

Op dit voorstel werd niet ingegaan omdat de Raad van State in zijn voornoemd advies van 18 april 2018 over het voorontwerp van ordonnantie "betreffende de oprichting van een gegevensbank met de naam Gewestelijk Observatorium voor de Werkgelegenheid" het volgende had aangegeven:

"Het is aan de Regering om haar organisatie en werking te regelen, evenals de organisatie en werking van haar administratieve diensten. Als hiërarchische overste kan elke minister ook taken toevertrouwen of instructies geven aan het personeel van zijn eigen diensten.

Bijgevolg moet de wetgever afzien van het rechtstreeks toewijzen van taken aan een minister of staatssecretaris, of aan een specifieke afdeling of medewerker van de administratie. Hij moet zich ook onthouden van het oprichten of reguleren van administratieve diensten, evenals van het oprichten of reguleren van commissies, raden, comités of waarnemingsposten die aan de uitvoerende macht zijn verbonden en waarvan de raadpleging niet verplicht is, waarvan de adviezen waarschijnlijk niet bindend zijn voor de autoriteit of die niet de bevoegdheid hebben om verplichtingen op te leggen aan derden.

Het is dus niet passend om een minister met een taak te belasten, maar om de regering met de uitvoering van de ordonnantie te belasten, waarbij deze laatste zo nodig kan delegeren.

Het gaat er evenmin om een overheidsdienst te belasten met de uitvoering van de ordonnantie. Brussel Openbaar Ambt werd opgericht bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 juli 2017 "tot oprichting van het Brussel Openbaar Ambt ". Het is een overheidsdienst, opgericht op basis van artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. De artikels 3, derde en vijfde lid, 4, § 2, tweede lid, en § 4, en 5, zullen bijgevolg dienovereenkomstig worden herzien".

Bijgevolg wordt de delegatie op grond waarvan de Regering de bevoegde dienst kan aanwijzen, in de ontwerpordonnantie gehandhaafd.

De woorden "de door de Regering aangewezen dienst van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering" zijn echter vervangen door "de door de Regering aangewezen dienst".

1) De Gegevensbeschermingsautoriteit is van oordeel dat moet worden voorzien in ontradende sancties in geval van ongeoorloofde toegang tot de gegevens.

Voor zover sommige betrokkenen onvermijdelijk gegevens over hun eigen personeel zullen verwerken, acht de Gegevensbeschermingsautoriteit het risico op misbruik vrij groot. Daarom beveelt de Autoriteit aan bij de technische en organisatorische maatregelen te voorzien in ontradende sancties in geval van ongeoorloofde toegang tot deze gegevens.

Cette proposition n'a pas été retenue car dans son avis précité du 18 avril 2018 relatif à l'avant-projet d'ordonnance «relative à la création d'une banque de données dénommée Observatoire de l'Emploi Public Régional», le Conseil d'Etat avait indiqué ce qui suit:

«Il appartient au Gouvernement de régler son organisation et son fonctionnement, ainsi que l'organisation et le fonctionnement de ses services administratifs. En tant que supérieur hiérarchique, chaque ministre peut en outre confier des missions ou donner des directives au personnel de ses propres services.

Par conséquent, le législateur doit s'abstenir d'attribuer directement des missions à un ministre ou à un secrétaire d'État, à un service ou à un agent spécifique de l'administration. Il doit également s'abstenir de créer ou de régler les services de l'administration, ainsi que de créer ou régler des commissions, conseils, comités ou observatoires rattachés au pouvoir exécutif et dont la consultation n'est pas obligatoire, dont les avis ne sont pas susceptibles de lier l'autorité ou qui ne disposent pas du pouvoir d'imposer des obligations à des tiers.

Il ne convient dès lors pas d'attribuer une tâche à un ministre mais de charger le Gouvernement de l'exécution de l'ordonnance, à charge pour celui-ci d'éventuellement la déléguer.

Il ne s'agit pas davantage de charger un service du Gouvernement de l'exécution de l'ordonnance. Bruxelles Fonction Publique a été créé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juillet 2017 «portant création de Bruxelles Fonction Publique». Il s'agit d'un service du Gouvernement, institué sur le fondement de l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980. Les articles 3, alinéas 3 et 5, 4, § 2, alinéa 2, et § 4, et 5, seront dès lors revus en conséquence.»

Par conséquent, la délégation permettant au Gouvernement de désigner le service responsable est maintenue dans le projet d'ordonnance.

Toutefois, «le service du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale désigné par le Gouvernement» a été remplacé par «le service désigné par le Gouvernement».

1) L'Autorité de protection des données estime que des sanctions dissuasives doivent être prévues en cas d'accès non autorisé aux données.

Dans la mesure où certains intervenants traiteront inévitablement des données relatives à leur propre personnel, l'Autorité de protection des données estime que le risque de détournement de finalité est assez élevé. Par conséquent, parmi les mesures techniques et organisationnelles qu'il conviendra de mettre en œuvre, l'Autorité recommande de prévoir des sanctions dissuasives en cas d'accès non autorisé à ces données.

Aan de in tweede lezing goedgekeurde tekst was bijgevoegd een artikel 8 toegevoegd. Daarin wordt gespecificeerd dat de dienst die door de regering is aangewezen en verantwoordelijk is voor de implementatie en het beheer van de databank met de naam "talentAnalytics.brussels" de beveiliging van de gegevens moet garanderen en zich, indien dit niet gebeurt, moet blootstellen aan de maatregelen, boetes en andere sancties waarin de AVG voorziet.

In zijn advies over de in tweede lezing goedgekeurde ontwerpordonnantie herinnert de Raad van State eraan dat het voor zich spreekt dat de persoon die de regels in verband met de verwerking van persoonsgegevens niet respecteert wordt blootgesteld aan de sancties die op dergelijk gedrag van toepassing zijn op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens. De Raad van State heeft voorgesteld het tweede lid van artikel 8 in verband met de sancties te herzien of weg te laten.

De DPO is dezelfde mening toegedaan als de Raad van State en gaat nog verder door te stellen dat artikel 8 zou moeten worden geschrapt of vervangen door een bepaling die voorziet in een gewestelijk sanctiestelsel (dit was de mening van de GBA). In zijn huidige vorm is het niet meer dan een erg gedeeltelijke en volstrekt nutteloze herschrijving van de bepalingen van de AVG: artikel 32 over de beveiliging van de verwerking en bepaalde artikelen van hoofdstuk VIII in verband met de sancties. De AVG is een rechtstreeks toepasselijke verordening en de GBA heeft er al meermaals op gewezen dat die daarom niet in de nationale wetgeving mag worden herschreven.

Bijgevoegd stelt Brussel Openbaar Ambt voor het tweede lid van artikel 8 te schrappen, aangezien de AVG hoe dan ook van toepassing is en er geen passend gewestelijk sanctiestelsel kan worden vastgesteld.

Het eerste lid van artikel 8 wordt gehandhaafd en bepaalt dat de door de Regering aangewezen dienst die belast is met de uitvoering en de exploitatie van de gegevensbank "talentAnalytics.brussels", door middel van specifieke software de persoonsgegevens beschermt tegen elke inbreuk op de beveiliging die resulteert in een accidentele of onwettige vernietiging, verlies, wijziging of ongeoorloofde bekendmaking van of toegang tot dergelijke gegevens.

Kunt u voor vertrouwelijke sociodemografische gegevens zoals het verblijfsstatuut of het medisch statuut eerst uitleggen waar deze categorieën mee overeenkomen? In welke zin is het verblijfsstatuut nuttig om de gewestelijke indicatoren en statistieken correct bij te houden?

Vertrouwelijke sociodemografische gegevenscategorieën, zoals verblijfsstatuut en het statuut van gehandicapte, zijn van bijzonder belang voor het inzicht in en het beheer van de gewestelijke indicatoren en statistieken.

Un article 8 avait été ajouté en conséquence au texte approuvé en deuxième lecture. Celui-ci prévoyait que le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» garantit la sécurité des données et à défaut, s'expose aux mesures, amendes et autres sanctions prévues par le RGPD.

Dans son avis relatif au projet d'ordonnance approuvé en deuxième lecture, le Conseil d'Etat rappelle qu'il va de soi que la personne qui enfreint les règles en matière de traitement de données à caractère personnel s'expose aux sanctions applicables à ce type de comportement en vertu Règlement général sur la protection des données et de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Le Conseil d'Etat a proposé soit de revoir soit d'omettre l'alinéa 2 de l'article 8 concernant les sanctions.

Le DPO est du même avis que le Conseil d'Etat et va plus loin en précisant que: «L'article 8 devrait est supprimé, ou remplacé par une disposition prévoyant un régime régional de sanctions (c'était l'avis de l'APD). En l'état, il n'est qu'une retranscription très partielle et totalement inutile de dispositions du RGPD: article 32 pour la sécurité du traitement et certains articles du chapitre VIII pour les sanctions. Le RGPD est un règlement directement applicable, et l'APD a déjà rappelé à plusieurs reprises qu'il est, par conséquent, interdit d'en faire des retranscriptions dans le droit national.».

Par conséquent, Bruxelles Fonction Publique a proposé de supprimer l'alinéa 2 de l'article 8 étant donné que le RGPD s'applique quoi qu'il arrive et à défaut de pouvoir déterminer un régime régional de sanctions adéquat.

L'alinéa 1^{er} de l'article 8 est maintenu et prévoit que «Le service désigné par le Gouvernement et chargé de la mise en œuvre et de l'exploitation de la banque de données dénommée «talentAnalytics.brussels» protège, au moyen d'un logiciel ad hoc, les données à caractère personnel contre toute violation de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel ou l'accès à de telles données.».

Pour les données à caractère confidentielles socio-démographiques telles que le statut de résident ou le statut médical, pouvez-vous nous expliquer tout d'abord à quoi correspondent ces catégories? En quoi le statut de résident est-il utile à la bonne tenue des indicateurs et statistiques régionales?

Les catégories de données à caractère confidentielles socio-démographiques, telles que le statut de résident et le statut handicapé, revêtent une importance particulière dans la compréhension et la gestion des indicateurs et statistiques régionales.

• Verblijfsstatuut:

Het verblijfsstatuut verwijst naar het statuut van onderdaan van de Europese Unie (EU), de categorie niet-EU en de Belgische nationaliteit. Dit onderscheid is essentieel om de mate van statutarisering te verklaren en om rekenschap af te leggen van de gewestelijke diversiteit. Door deze categorieën te specificeren wordt het mogelijk de variaties in statutariseringsgraad binnen gewest te analyseren en te begrijpen. Het laat eveneens toe de demografische samenstelling van de bevolking van het gewest beter te vatten, waardoor diepgaander analyses en een meer aangepast beheer van het overheidsbeleid mogelijk worden.

• Statuut van gehandicapte:

Het statuut van gehandicapte is een belangrijke categorie voor het verfijnen van de gegevens door middel van intersectorale studies inzake diversiteit. Door deze informatie op te nemen wordt het mogelijk een beter inzicht te krijgen in de situatie van personen met een handicap binnen het gewest, rekening houdend met hun specifieke sociodemografische eigenschappen. Deze benadering stelt ons in staat actief de aanwervingsgraad van personen met een handicap in het gewest te bevorderen en aangepaste inclusiemaatregelen te ontwikkelen.

Op basis van deze gegevens kunnen gerichte beleidsmaatregelen en initiatieven worden ontwikkeld om een rechtvaardige participatie en geslaagde integratie van alle categorieën van mensen, inclusief mensen met een handicap, te garanderen en tegelijkertijd het personeel te vrijwaren, aangezien het niet mogelijk is hen individueel te identificeren (zie Maatregelen hierboven).

Vervolgens, is het voor vertrouwelijke sociodemografische gegevens zoals verblijfsstatuut of medisch statuut echt noodzakelijk ze bijvoorbeeld elke maand op te vragen? Hoe wordt beslist met welke frequentie deze gegevens worden opgevraagd?

De maandelijkse frequentie is gerechtvaardigd door de periodiciteit op het vlak van de salarissen en maakt het meer bepaald mogelijk aan de volgende doelstellingen te voldoen:

1) Grotere nauwkeurigheid in de tijd: Een maandelijkse frequentie geeft een gedetailleerder en nauwkeuriger beeld van de evolutie van de budgetten in de tijd. Daardoor kunnen trends, schommelingen en patronen die bij een lagere frequentie misschien niet zo duidelijk zouden zijn, gemakkelijker worden gedetecteerd.

2) Vermogen om op veranderingen te reageren: Door de gegevens maandelijks te ontvangen, is het gemakkelijker snel te reageren op onverwachte veranderingen of op afwijkingen van prognoses. Daardoor kunnen budgetten proactief worden beheerd en kunnen er sneller beslissingen worden genomen om eventuele problemen op te lossen.

3) Doeltreffender budgetplanning: Een maandelijkse frequentie geeft de verantwoordelijken voor de budgetplanning een regelmatig beeld van de financiële prestaties. Dat vergemakkelijkt het beheer van de middelen,

• Statut de résident:

Le statut de résident fait référence au statut d'appartenance à l'Union européenne (UE), à la catégorie des non-UE, et à la nationalité belge. Cette distinction est essentielle pour expliquer le taux de statutarisation et pour rendre compte de la diversité régionale. En spécifiant ces catégories, il devient possible d'analyser et de comprendre les variations dans les taux de statutarisation au sein de la Région. Cela permet également de mieux appréhender la composition démographique de la population régionale, favorisant ainsi des analyses approfondies et une gestion plus adaptée des politiques publiques.

• Statut handicapé:

Le statut handicapé est une catégorie clé permettant d'affiner les données par des études intersectionnelles en matière de diversité. En incluant cette information, il devient possible de mieux comprendre la situation des personnes handicapées au sein de la Région, en tenant compte de leurs caractéristiques socio-démographiques spécifiques. Cette approche permet de promouvoir activement le taux de recrutement des personnes handicapées au sein de la Région et de développer des mesures d'inclusion adaptées.

En se basant sur ces données, des politiques et des initiatives ciblées peuvent être élaborées pour garantir une participation équitable et une intégration réussie de toutes les catégories de personnes, y compris celles en situation de handicap tout en préservant les agents puisque leur identification individuelle n'est pas possible (cf. mesures évoquées supra).

Ensuite, pour les données à caractère confidentiel socio-démographique telles que , statut de résident ou le statut médical, est-il vraiment nécessaire de les demander chaque mois par exemple? Comment est décidée la récurrence avec laquelle ces données sont-elles demandées?

La fréquence mensuelle est justifiée par la périodicité en matière salariale et permet notamment de remplir les objectifs suivants:

1) Précision temporelle accrue: Une fréquence mensuelle offre une vue plus détaillée et précise de l'évolution des budgets au fil du temps. Cela permet de détecter plus facilement les tendances, les fluctuations et les schémas qui pourraient ne pas être aussi apparents avec une fréquence moins élevée.

2) Réactivité aux changements: En recevant les données mensuellement, il est plus facile de réagir rapidement aux changements inattendus ou aux écarts par rapport aux prévisions. Cela permet une gestion proactive des budgets et une prise de décision plus rapide pour résoudre d'éventuels problèmes.

3) Planification budgétaire plus efficace: Une fréquence mensuelle offre aux responsables de la planification budgétaire une vision régulière de la performance financière. Cela facilite la gestion des

het bepalen van de gebieden die een bijkomende toewijzing of een vermindering van de uitgaven vereisen. Dit maakt het eveneens mogelijk er de gegevens uit te halen die eenmalig zijn maar niet allemaal in dezelfde maand worden gestort, afhankelijk van de praktijk van elke instelling (vakantiegeld, eindejaarsuitkering, enz.)

Zou men op basis van het advies van de GBA kunnen vermijden gegevens op te vragen die niet nuttig zijn, om te voorkomen dat het systeem van privégegevens dichtslibt, met een risico voor de AVG en in ruimere zin voor het functioneren van onze democratie, en op die manier vermijden een systeem te construeren dat zich zou onttrekken aan de zeer grote verantwoordelijkheid van het openbaar ambt? Kunt u zich er a.u.b. met uw administratie van vergewissen of er wel degelijk een verband is tussen het opvragen van een gegeven en het praktisch doel ervan?

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) is overgemaakt aan de Data Protection Officer (DPO) en er is een impactanalyse gepland. Het doel van deze analyse is een coherent verband leggen tussen de verschillende doeleinden van gegevensverwerking en de bijbehorende variabelen. Alle gevraagde variabelen zullen volledig worden benut om een nauwkeurig rapport te kunnen verstrekken over de personeelssituatie op gewestelijk niveau. Deze aanpak waarborgt een strikte naleving van de aanbevelingen van de GBA en een transparant en doeltreffend beheer van de persoonsgegevens. We zijn ons ten volle bewust van de grote publieke verantwoordelijkheid die uit deze manier van werken voortvloeit en zetten ons in om de hoogste normen voor gegevensbescherming te handhaven.

Tot slot, hoe helpen de statistieken die u produceert om de kwaliteit van de openbare dienstverlening concreet te verbeteren of om doeltreffend te strijden tegen alle vormen van discriminatie op basis van geslacht, medisch statuut of iemands afwezigheid?

Ten eerste geven deze statistieken een grondig inzicht in de demografische samenstelling van het gewestelijk openbaar ambt. Dat maakt het mogelijk het beleid inzake het openbaar ambt bij te stellen om gericht in te spelen op de specifieke verwachtingen en uitdagingen van verschillende sociale groepen. Door bijvoorbeeld gendergerelateerde verschillen te identificeren, kunnen maatregelen worden genomen om gendergelijkheid en billijke loopbaantrajecten te bevorderen.

Wat het medisch statuut betreft, draagt de gegevensanalyse bij aan het uitwerken van een preciezer en beter afgestemd inclusiebeleid.

Daarnaast maakt het identificeren van individuele afwezigheden het mogelijk de regelingen voor vervanging en planning van personeel bij te stellen en daardoor de continuïteit van de openbare diensten te verzekeren. Dat draagt bovendien bij aan het proactief anticiperen op en het omgaan met absentisme.

Wat de strijd tegen discriminatie betreft, maakt het gebruik van de statistieken het mogelijk verschillen en ongelijkheden op te sporen en op die manier een feitelijke basis te verschaffen voor het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid. In het

ressources, l'identification des domaines nécessitant une allocation supplémentaire ou une réduction des dépenses. Elle permet également d'épingler les données qui sont ponctuelles mais qui ne sont pas toutes versées le même mois en fonction de la pratique de chaque institution (pécule de vacances, allocation de fin d'année, etc.)

Sur base de l'Avis de l'APD, pourrait-on éviter de demander des données qui ne seraient pas utiles afin d'éviter d'engorger le système de données privées avec un risque pour le RGPD et plus largement pour le fonctionnement de notre démocratie, et ainsi éviter de construire un système qui échapperait à la responsabilité très grande de la fonction publique? Pourriez-vous svp, vous assurer avec votre administration du fait qu'il y ait donc bien un lien entre la demande d'une donnée et sa finalité pratique?

L'avis de l'Autorité de protection des données (APD) a été transmis au Délégué à la protection des données (DPO), et une analyse d'impact est planifiée. L'objectif de cette analyse est d'établir un lien cohérent entre les diverses finalités du traitement des données et les variables associées. Toutes les variables sollicitées seront pleinement exploitées afin de fournir un rapport précis sur la situation du personnel au niveau régional. Cette approche garantit une conformité rigoureuse aux recommandations de l'APD tout en assurant une gestion transparente et efficace des données personnelles. Nous sommes pleinement conscients de la grande responsabilité publique qui découle de cette démarche et sommes engagés à maintenir les plus hauts standards de protection des données.

Enfin, et pour conclure, comment les statistiques que vous faites-vous permettent d'améliorer concrètement la qualité du service public ou de lutter efficacement contre toutes formes de discriminations basées sur le genre, le statut médical ou encore l'absence d'un individu?

Tout d'abord, ces statistiques offrent une compréhension approfondie de la composition démographique de la fonction publique régionale. Cela permet d'ajuster les politiques de fonction publique pour répondre de manière ciblée aux attentes et aux défis spécifiques de différents groupes sociaux. Par exemple, en identifiant les disparités basées sur le genre, des mesures peuvent être prises pour promouvoir l'égalité des sexes et à un trajet de carrière équitables.

En ce qui concerne le statut médical, l'analyse des données contribue à l'élaboration de politiques d'inclusion plus précises et adaptées.

Par ailleurs, l'identification des absences d'individus permet d'ajuster les dispositifs de remplacement et de planification du personnel, assurant ainsi la continuité des services publics. De plus, cela contribue à anticiper et à gérer les situations d'absentéisme de manière proactive.

En ce qui concerne la lutte contre les discriminations, l'utilisation des statistiques permet de détecter les disparités et les inégalités, fournissant ainsi une base factuelle pour élaborer des politiques antidiscriminatoires. En particulier,

bijzonder maakt de intersectionele analyse, waarbij rekening wordt gehouden met meerdere factoren zoals geslacht, medisch statuut en andere eigenschappen, een meer genuanceerde en doeltreffender aanpak mogelijk om alle vormen van discriminatie uit te bannen.

Kortom, de statistieken die onze analyses opleveren zijn krachtige instrumenten om politieke beslissingen te onderbouwen, de prestatie van de openbare diensten te verbeteren en sociale gelijkheid te bevorderen, wat een bijdrage betekent aan de opbouw van een samenleving die inclusiever en rechtvaardiger is.”

De algemene bespreking lokt geen enkele commentaar meer uit.

III. Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

Artikelen 2 tot 9

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

Artikelen 2 tot 9 worden aangenomen met 6 stemmen, bij 2 onthoudingen.

IV. Stemming over het ontwerp van ordonnantie in zijn geheel

Het geheel van het ontwerp van ordonnantie wordt aangenomen met 6 stemmen, bij 2 onthoudingen.

- *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

De Rapporteur

Marie LECOCQ

De Voorzitter

Rachid MADRANE

l'analyse intersectionnelle, en tenant compte de plusieurs facteurs tels que le genre, le statut médical et d'autres caractéristiques, permet une approche plus nuancée et efficace pour éradiquer toute forme de discriminations.

En somme, les statistiques générées par nos analyses sont des outils puissants pour informer les décisions politiques, améliorer la prestation des services publics et promouvoir l'équité sociale, contribuant ainsi à la construction d'une société plus inclusive et équitable.»

La discussion générale n'appelle plus aucun commentaire.

III. Discussion des articles

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1er est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

Articles 2 à 9

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 2 à 9 sont adoptés par 6 voix et 2 abstentions.

IV. Vote sur l'ensemble du projet d'ordonnance

L'ensemble du projet d'ordonnance est adopté par 6 voix et 2 abstentions.

- *Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.*

La Rapporteuse

Marie LECOCQ

Le Président

Rachid MADRANE