

illicite.

- *L'incident est clos.*

**QUESTION ORALE DE M. JAMAL
IKAZBAN**

**À MME CÉCILE JODOGNE,
SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE,
CHARGÉE DU COMMERCE
EXTÉRIEUR ET DE LA LUTTE
CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE
MÉDICALE URGENTE,**

**concernant "la politique de la diversité
chez les pompiers".**

M. le président.- La parole est à Mme Jodogne.

Mme Cécile Jodogne, secrétaire d'État.- Nous partageons tout à fait l'envie de poursuivre cet enjeu important qui consiste à viser davantage de diversité et de représentation de la population bruxelloise au sein du Siamu et dans l'ensemble des administrations bruxelloises.

Je me permets toutefois de vous renvoyer à tout ce que j'ai déjà exposé en audition du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes le 18 mai 2015, ainsi que dans la réponse à la question parlementaire de M. Kanfaoui sur la représentation des femmes au Siamu, en mai également.

Je reviendrai brièvement sur quelques éléments neufs, qui s'inscrivent dans la continuité de ce que j'avais exposé il y a quelques mois.

Sur les 39 jeunes qui se sont inscrits pour entamer le cycle de trois ans à l'École des jeunes sapeurs-pompiers à partir d'octobre, plus de la moitié sont bruxellois et représentent quasi toutes les communes de Bruxelles. Il est également à noter que le nombre de filles inscrites est en hausse : 7 sur 39, contre 5 l'année dernière. Nous avons pu également le constater le week-end dernier lors de la journée d'accueil organisée par l'école à l'attention des jeunes sapeurs-pompiers et de leurs familles.

Les nouvelles recrues qui entrent en service en décembre 2015 sont au nombre de 54, et 22 d'entre elles habitent la Région de Bruxelles-Capitale et proviennent de 13 communes différentes.

C'est également avec plaisir que je vous annonce que je signerai demain la charte de la diversité,

après son approbation par les différentes parties prenantes en interne au Siamu : directions, manager de la diversité, organisations syndicales. Je vous la présente ici. Elle est rédigée dans les deux langues et reprend les principes qui seront, dans les différents organismes et de diverses façons, expliqués et rappelés à l'ensemble du personnel du Siamu.

Cette charte de la diversité s'inscrit dans le contexte légal de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des traités internationaux sur les droits de l'homme, ainsi que des directives européennes et réglementations fédérales et régionales en la matière.

Par cette charte, le Siamu s'engage à relayer un message d'ouverture fort, tant vers l'extérieur qu'au sein du service. Parmi les exemples d'actions concrètes en cours ou prévues en 2016, citons :

- l'inscription dans la politique du genre, le "gender mainstreaming", lancée par la Région de Bruxelles-Capitale ;
- des visites guidées, pour les jeunes des écoles secondaires de la Région bruxelloise, de la caserne de l'Héliport ou de postes avancés, l'objectif étant de mettre l'accent sur l'ouverture du Siamu à la diversité ;
- la formation du personnel chargé du recrutement et des visites guidées de la caserne aux thématiques de la diversité, de la législation sur la non-discrimination et l'égalité des chances. Ces sujets seront également abordés dans le programme des cours du centre de formation des pompiers bruxellois ;
- l'élargissement des canaux de recrutement pour toucher un public plus large et plus diversifié ;
- la participation au Duoday en 2016, opération pendant laquelle un membre du Siamu, en l'espèce, accueillera une personne en situation de handicap et lui fera vivre sa journée, l'objectif étant de sensibiliser les équipes d'accueil et la personne concernée aux capacités de cette dernière à s'intégrer dans une vie professionnelle ;
- la communication à l'ensemble du personnel du plan d'action pour l'année prochaine ;

- la poursuite de la collaboration avec Actiris, notamment, au niveau du recrutement et de l'intégration des personnes porteuses d'un handicap qui pourraient occuper un poste dans les services administratifs.

Nous sommes tous conscients que la solution miracle n'existe pas et qu'il s'agit avant tout d'œuvrer, à travers les actions citées, à davantage de diversité, qu'elle soit sociale, de quartier ou de genre.

J'y resterai attentive tout au long de mon mandat, n'en doutez pas.
