

> **Propos recueillis par Philippe Delvaux**

LES PLANS DIVERSITÉ POUR LES POUVOIRS LOCAUX AU SEUIL D'UNE RÉFORME ?

Depuis quelques années, les communes doivent réaliser un Plan de diversité. Mais le succès reste mitigé, seules cinq d'entre elles en ayant jusqu'ici adopté un. Cependant les choses bougent puisque cette année, pas moins de onze communes se sont lancées dans la rédaction d'un tel plan tandis qu'on attend de la Région une modification du dispositif ordonnantiel. Rencontre avec MM. Pierre Burton et Luc Schingtienne, tous deux consultants Diversité auprès du Service Diversité d'Actiris, ainsi qu'avec Mme Odile Maroutaëff, Coordinatrice égalité des chances et diversité à Bruxelles Pouvoirs locaux.

En 2008, la Région vote l'Ordonnance visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise. Elle prévoit deux mesures bien distinctes, d'une part la subsidiation des communes qui engageraient des travailleurs issus de quartiers connaissant un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale et d'autre part elle impose aux communes d'établir chacune un Plan de diversité. Ce dernier doit comprendre un état des lieux général de la diversité au sein de l'administration et déployer un ensemble de mesures pour améliorer ou mieux gérer la diversité déjà présente.

Néanmoins, cette ordonnance manque alors encore d'un arrêté d'application, lequel est finalement adopté en 2012. C'est réellement à partir de cette date (et plus précisément à partir du 1er janvier 2013) que les communes doivent travailler à ces plans.

Leur succès tarde cependant et fin 2016, seules quatre communes bruxelloises en ont adopté un. Mais le dossier évolue car d'une part pas moins de onze communes ont entamé leur travail pour faire aboutir leur plan et d'autre part la Région a annoncé vouloir adapter l'ordonnance pour en mieux définir le cadre.

> **Plus d'info**

Le subside régional pour l'engagement dans le cadre de la Politique de diversité est repris sur www.brulocalis.brussels > chercher un subside

BASE LÉGALE

- Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise
- Arrêté du 19 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise
- 02.08.2016 Circulaire relative à l'application de l'Ordonnance «Madrane» – Mise en œuvre de l'art. 3 relatif au subventionnement d'emplois contractuels spécifiques
- 29.09.2016 AGRBC accordant une subvention globale de 1.000.000,00 euros aux administrations locales bruxelloises, dans le cadre de la politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise

Le saviez-vous?

Actiris a déménagé à la mi-novembre, pour s'installer dans l'imposante Tour Astro, au 14 avenue de l'Astronomie, à Saint-Josse.

1. Les quartiers en question sont repris sur le site www.monitoringdesquartiers.irisnet.be



> Pierre Burton, Odile Maroutaëff, Luc Schingtienne

INTERVIEW



Luc Schingtienne : « Nous sommes Consultants Diversité auprès du Service Diversité d'Actiris³. Ce dernier représente l'organisme régional chargé de la politique de l'emploi en Région bruxelloise. Le Service Diversité quant à lui propose aux employeurs des plans diversité et a pour spécificité de travailler en lien étroit avec les employeurs et les représentants du personnel dans les secteurs privés et non-marchands mais également avec les administrations communales et les représentants du personnel (les syndicats) des OIP et des communes. »

L'ordonnance de 2008 comprend deux volets finalement assez distincts. A l'usage, comment percevez-vous cette articulation ?



Odile Maroutaëff : « Du côté de Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL), on a toujours un peu regretté l'absence de lien entre les plans de diversité d'un côté et d'un subside octroyé aux communes qui engageraient des personnes issues de certaines zones de l'autre : l'engagement subsidiable ne pousse en rien à réaliser concomitamment un Plan de diversité, de même que l'établissement de ce dernier n'est pas lié aux engagements précités. Dans les deux cas, il s'agit de diversité, mais non interdépendants. Nous souhaitons que le Gouvernement retravaille le dispositif, éventuellement pour relier ces deux composants. BPL a à cet égard déjà émis des propositions, mais la main appartient au niveau politique. »

Pierre Burton : « En outre, puisqu'elles n'ont pas la même taille et la même masse d'emploi, toutes les communes ne connaissent pas le même turnover. Dès lors, elles ne peuvent toutes accéder avec la même facilité aux bénéficiaires de ce subside. Et certaines petites communes, qui engagent donc peu, ont signalé que le coût administratif pour traiter les dossiers de subside de cette ordonnance étaient trop élevés au regard de ce qu'il leur rapportait.

Pour le moment, dix-huit communes ont fait appel à ce subside... mais seules quatre d'entre elles avaient rédigé un plan de diversité. Fin 2016, seules quatre communes⁴ avaient finalisé leur plan. Pourquoi cette disposition pourtant obligatoire n'a-t-elle pas rencontré le succès escompté ?

Pierre Burton : « Mettre en place un plan de diversité reste un processus relativement long, qui nécessite de passer par le collège - pour lancer l'initiative et pour adopter le plan -, de réunir des commissions, de désigner un porteur de projet et des personnes responsables, de rassembler nombre d'éléments pour établir l'état des lieux, de prendre un temps de réflexion utile à conceptualiser les mesures qui composeront le plan... »

2. Même si le texte de l'ordonnance indique que l'engagement d'un tel travailleur a pour finalité de promouvoir la diversité au sein de la commune.

3. Anciennement Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

4. On peut y ajouter Auderghem, qui avait réalisé un Plan diversité, terminé en 2016, mais qui travaille à une nouvelle mouture pour 2017.

LA DIVERSITÉ, C'EST QUOI ?

Vaste débat, que nous restreindrons ici à ce qu'en entendent les textes légaux présidant aux plans de diversité.

A dire vrai, ceux-ci introduisent une certaine confusion en mélangeant deux objectifs distincts, quoiqu'en partie liés : d'une part favoriser l'engagement de Bruxellois issus de quartiers connaissant un taux de chômage élevé, par le biais d'un subside, d'autre part le plan de diversité qui nous occupe.

Le premier objectif est finalement plus socio-économique qu'autre chose². On peut certes émettre l'hypothèse que le travailleur issu d'un tel quartier correspondra peut-être plus souvent à certaines des catégories visées par la diversité, mais le lien reste partiel et ne repose pas sur un indicateur de corrélation vraiment puissant.

Le second objectif embrasse le vaste champ de la « diversité » qui d'une part connaît de nombreuses dimensions (handicapés, étrangers... et les femmes) et d'autre part s'appréhende bien au-delà de la gestion du personnel et de la problématique de l'emploi pour englober jusqu'au positionnement de la commune par rapport aux citoyens.

QU'EST-CE QU'UN PLAN DIVERSITÉ ?

Ordonnance de 2008 définit le Plan diversité comme un « dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population ».

La loi prévoit que chaque administration locale bruxelloise travaille une politique de diversité, qui se traduit dans un plan diversité de deux ans. Ce plan diversité repose sur le diagnostic de la diversité au sein du personnel de l'administration.

Il est structuré sur l'analyse de quatre domaines d'intervention :

1. la sélection et le recrutement,
2. la gestion du personnel,
3. la communication interne,
4. et le positionnement externe.

Pour chaque domaine d'intervention, l'administration formule des objectifs basés sur l'état des lieux; ces objectifs qui sont des obligations de moyens, et non de résultat, constituent le plan diversité.

Et pour tout cela, en l'absence d'un subventionnement dédié, nombre de communes rétorquent manquer de personnel pour coordonner tout ce projet. Cela posé, la Région leur apporte quand même son aide en mettant à disposition l'expertise de nos services...

Mais d'un autre côté, on relève d'excellents exemples, comme à Jette ou à Koekelberg qui connaissent déjà leur deuxième, voire troisième plan. Et, hormis quatre d'entre elles, ce sont même la majorité des communes qui ont lancé en 2016 la procédure pour établir leur plan de diversité. Sous peu, on verra donc leur nombre tripler. Dès qu'une masse critique de communes en sera dotée, on peut s'attendre à des interactions intéressantes.

Les communes réalisent déjà énormément au niveau de la diversité. Il leur manque peut-être juste le cadrage qu'apporte le plan. Une petite impulsion supplémentaire permettrait justement cette coordination pour mettre en valeur toutes leurs actions et les inscrire dans une vision globale qui permet de travailler le thème dans chacun de ses aspects.

Notre apport consiste aussi à faire prendre conscience aux communes de ce qu'un tel plan est vraiment à leur portée parce qu'il s'agit d'un processus continu et étalé dans le temps. Les mesures ne doivent pas toutes être réalisées dans l'immédiate foulée de l'adoption du plan. Enfin, chaque commune reste libre de privilégier tel ou tel aspect ou axe en fonction de sa politique et de ses moyens propres. »

JETTE EN PIONNIER

Jette s'est servi du cadre de l'ordonnance de Brigitte Grouwels relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique régionale, sans que l'arrêté d'exécution ne soit pris.

La commune, désignée « commune pilote » par le Pacte territorial, a été la première commune bruxelloise à avoir son plan de diversité.

En 2015-2016, elle établissait déjà son deuxième plan de diversité, s'appuyant sur les conclusions et points d'attention du premier.

Trois autres communes ont fait partie des pionniers : Koekelberg, Auderghem et la Ville de Bruxelles. Watermael-Boitsfort a emboîté le pas en 2016.

QU'ATTENDRE POUR 2017 ?

La lettre d'orientation pouvoirs locaux de l'Exposé général du Budget régional 2017⁵ comprend un chapitre intitulé « soutenir la mise en œuvre des politiques de diversité ».

A l'occasion d'une évaluation faite au premier semestre 2016 de la subvention, la lettre d'orientation propose une révision de l'ordonnance de 2008, notamment quant à l'articulation entre la subvention et les plans de diversité et en créant une véritable fonction de manager de la diversité au sein des pouvoirs locaux (comme il en existe d'ailleurs déjà au niveau des OIP). On y lit également que Bruxelles Pouvoirs locaux a entamé la rédaction d'un Guide pratique, destiné aux pouvoirs locaux, sur la manière de concevoir un plan de diversité

Luc Schingtienne : « Les ordonnances de 2008 ont la volonté d'embrasser l'ensemble des secteurs et ont donc engendré plusieurs arrêtés d'exécution ciblant le privé, le secteur public local et les Organismes d'intérêt public (OIP). Pour ces derniers, on a institué des managers de la diversité qu'on pourrait transposer dans le système communal, comme l'évoque la note d'orientation budgétaire.

De même pourrait-on imaginer donner aux communes l'équivalent du « label diversité » déjà en place pour le secteur privé, ce qui est actuellement le cas de plus d'une centaine d'entreprises. Ce surcroît de visibilité serait source de motivation. »

Actuellement, un projet ordonnance vise à rehausser les quotas d'emploi des personnes en situation de handicap dans les pouvoirs locaux. Les mesures qui en découlent pourraient donc être intégrées dans un Plan diversité.

Pierre Burton : « Nous poussons à mettre le handicap en exergue dans les plans car cette dimension reste encore insuffisamment travaillée par les communes. Elles mettent fort peu d'entre eux au travail, comme l'attestent les chiffres en la matière. Une fois passée l'analyse quantitative, les plans permettent de creuser le qualitatif, via des mesures d'amélioration.

Une première action possible consiste à travailler le libellé des offres d'emploi dont les formulations,

COMMENT RÉALISER UN PLAN DIVERSITÉ ?

L'administration locale désigne tout d'abord un membre du personnel chargé de la préparation, de la rédaction, de la mise en œuvre et du suivi d'un plan de diversité. Les consultants en diversité d'Actiris ont quant à eux pour mission de l'accompagner à chacune de ces étapes.

La base de travail du plan est un état des lieux de la situation en matière de diversité établi à partir des données statistiques de l'administration, qui permettent par la suite d'évaluer les effets de la politique de diversité, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

Il s'agit des instruments dans la gestion des ressources humaines orientés anti-discrimination et diversité, c'est-à-dire :

- La sélection et le recrutement
- La gestion du personnel
- La communication interne
- Le positionnement externe

Il est possible qu'il y ait des redondances avec les points repris par groupe cible (âge, handicap, origine, diplôme et genre). L'analyse par groupes cibles et par axe d'intervention permet de faire le tour de manière plus exhaustive des différentes actions au niveau de la diversité, existantes ou à développer.

Pour chacun, l'administration formule des points d'attention basés sur l'état des lieux. Ces points d'attention sont transformés en actions qui représentent les objectifs constituant le plan diversité.

Une fois élaboré, le plan de diversité est soumis pour avis aux organes de concertation et validé par les organes de décision de l'administration locale. Le plan doit être intégré dans la stratégie de l'administration locale.

Le plan d'action diversité a une durée de deux ans. L'évaluation du plan réalisée après ces deux ans sert de base au diagnostic du plan suivant.

5. Document A-452/2, disponible sur www.parlbru.irisnet.be

réalisées par des « valides », sont souvent perçues comme excluant par les handicapés.

Et la mise à l'emploi ne se suffit pas. Une anecdote en témoigne : une commune avait engagé un autiste pour l'entretien des espaces verts. Mais elle avait omis de bien préparer au handicap les collègues de cette personne... et l'expérience professionnelle s'était mal passée. La commune en a dès lors tiré les leçons et a intégré dans la nouvelle mouture de son plan une action de sensibilisation et de formation du personnel au handicap. L'expérience n'est donc in fine pas négative, d'autant plus qu'humainement parlant, les collègues ont réitéré leur souhait d'encore travailler avec des handicapés à l'avenir... mais en obtenant une formation adaptée.

C'est donc un travail à la fois de sensibilisation au handicap, mais aussi de formation, pour pouvoir répondre aux défis particuliers qui se posent.

Et l'emploi n'est pas la seule dimension pour la thématique du handicap, la commune peut aussi l'appréhender par son positionnement externe : l'aménagement pour permettre l'accès aux personnes en situation de handicap par exemple, l'adaptation de ses outils de communication, l'utilisation de clauses sociales adéquates... La marge de progression est importante. »

On en déduit qu'une des limites à laquelle sont confrontées les communes tient à ce que pas plus le responsable du plan que nombre de ceux qui devront intervenir à son sujet ne sont toujours les mieux armés en termes de compétences pour répondre - voire pour simplement les identifier - à toutes les dimensions de la diversité.

Pierre Burton : « Certes, mais c'est aussi pour ça que la Région a prévu, par notre biais, un soutien aux communes : le consultants du Service Diversité d'Actiris peuvent apporter une expertise directe, mais aussi renvoyer à leurs propres réseaux pour identifier d'autres partenaires mieux armés pour des problématiques spécifiques. L'exemple du handicap est parlant puisqu'ici, nous pouvons faire appel à une petite centaine d'associations spécialisées, qui peuvent aider à la réflexion les communes pour leurs mesures. »

Une autre problématique tient au champ même de la diversité, particulièrement vaste. Comment l'appréhender ?

Pierre Burton : « On a évoqué le handicap ou l'origine sociale des demandeurs d'emplois, mais il y a bien d'autres problématiques qui rentrent dans le cadre de la diversité : les infraqualifiés, l'origine des personnes (et les questions afférentes du religieux et du multiculturalisme). On doit donc mettre un cadre car la diversité, c'est vaste.

On peut bien entendu renvoyer aux critères de non-discrimination⁶.

On choisit ensuite l'angle. Par exemple, pour l'âge, on peut travailler sur les +45 ans et les -26 ans. On peut aussi s'axer sur la question des origines... mais sans rentrer dans des détails qui ressortiraient à la vie privée de chacun. Cela reste cependant une thématique intéressante car certains croient encore que de nombreux postes ne pourraient être donnés qu'à des nationaux de souche. Pour l'égalité entre les hommes et les femmes, on peut dépasser l'analyse globale et regarder la distribution des postes entre services

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : HAUSSE DU QUOTA DANS LES COMMUNES ?

La proposition d'ordonnance du 8 juillet 2016 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux (A384/1) suit son chemin. Elle semble agréger une large majorité et pourrait sans doute être votée courant janvier au Parlement bruxellois.

Rappelons que pour les communes, c'est en l'état actuel l'arrêté royal du 23 décembre 1977 qui est toujours d'application et qui fixe un quota d'engagement d'une unité pour chaque groupe de 55 emplois à prestations de travail complètes. Régionalisée depuis lors, la matière a déjà évolué en Flandre et Wallonie.

La proposition d'ordonnance hausserait dès lors le quota à 2,5 %, tout en prévoyant un délai d'adaptation (à durée non précisée).

6. Au nombre de 20, ce sont : la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'origine ethnique, l'origine nationale, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions politiques, les convictions philosophiques, les convictions religieuses, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques, les caractéristiques génétiques et enfin l'origine sociale. On le retrouve sur www.belgium.be > Justice > Victime > Plaintes et déclarations > Discrimination

ET AU FÉDÉRAL ?

L'administration fédérale a de longue date entamé l'adaptation de ses environnements de travail. On retrouve les notes cadres, documents stratégiques, outils, acteurs de la diversité, etc. sur

www.fedweb.belgium.be > A propos de l'organisation > A propos de l'administration fédérale > Mission, vision, valeurs > La diversité au sein de l'administration fédérale

et au sein de ceux-ci pour lutter contre le plafond et les parois de verre⁷.

Mais il faut rester humble : un plan ne peut tout régler, ni le faire tout de suite. Un plan a une durée de deux ans et, pour garder son effectivité, ne peut déployer qu'un certain nombre d'actions. Mieux vaut ne prévoir que celles qu'on est sûr de pouvoir mener à bien. Il sera toujours temps de travailler d'autres axes plus en profondeur à la mouture suivante. A vouloir trop faire tout de suite, on risque de décevoir, et donc de (se) décourager. Il faut donc toujours garder en tête que les résultats vraiment visibles de l'application du plan de diversité ne le seront que sur le long terme »

Si un plan s'étend sur deux ans, combien de temps nécessite-t-il pour être conçu ?

Pierre Burton : « ça dépend de divers variables. La première tenant à l'équipe qui s'y attèle. Je dis équipe car faire reposer cette conception sur une ou deux personnes est insuffisant. On parle d'ailleurs de structure porteuse car le plan doit être porté par le plus de services possibles. La composition de celle-ci est essentielle : on ne peut se limiter aux chefs de service, il faut aussi englober ceux qui appliqueront les mesures... et de préférence en s'assurant déjà de mixité pour cette équipe de conception – idéalement l'équipe devrait refléter cette diversité à atteindre

Ensuite, la durée dépend d'une structure à l'autre, notamment en fonction de la taille de la commune. Elle dépend aussi des volontés – politique ou pas, certains plans étant plus porté par l'administration, d'autres par le politique - . Mais dans l'ensemble, la conception et la rédaction peuvent être assez rapide. Par contre, il faudra prendre en compte le temps administratif, puisque l'impulsion initiale et l'aboutissement (le plan) devront être approuvés (au moins) par le Collège, et entre les deux, il faudra identifier le porteur, constituer les commissions, réunir les données et les analyser

pour obtenir l'état des lieux et ensuite appliquer les mesures. Après tout cela, il ne faudra pas tarder à concrétiser les premières mesures... pour ne pas voir l'énergie retomber.

Pour prendre l'exemple d'Ixelles, le collège a décidé de se lancer le 11 juillet 2016 et à sortie de ce numéro, en janvier 2017, il devrait avoir approuvé son Plan de diversité. Bien entendu, l'équipe affectée à ce plan ne s'y attèle pas en permanence, chacun devant composer avec ses autres tâches.

Plus une structure est petite, plus rapide est l'aboutissement de son plan. Mais a contrario, plus grande est la structure, plus on aura de chance de

CPAS, ZONE DE POLICE : PASSE (PROVISOIREMENT) TON CHEMIN !

Les CPAS et les zones de police ne sont pas astreintes dans le système ordonnancier actuel à établir un plan de diversité. L'obligation ne porte que sur les communes, les intercommunales et les asbl locales. Ceci dit, rien n'empêche les premiers de travailler la diversité, voire de concevoir un plan en la matière – nombre d'entre eux ont d'ailleurs déjà entrepris diverses actions –, la limite étant qu'ils ne peuvent pour l'instant pas bénéficier de l'aide apportée par les consultants Diversité d'Actiris ni ne sont éligibles aux subsides à l'engagement de travailleurs issus de quartiers connaissant un taux de chômage élevé.

Mais la lettre d'orientation pouvoirs locaux pour l'exposé général du Budget 2017 évoque la possibilité d'élargir le champ d'application de la politique de diversité en modifiant la législation pour le rendre également applicable aux zones de police et aux CPAS. A suivre donc.

Et sur l'emploi des Bruxellois au sein des 6 zones de police de notre territoire, voir aussi la Question n° 489 du 9 août 2016 « Le personnel des zones de police bruxelloises : recrutement et présence de Bruxellois » publiée au Questions et Réponses – Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale – 15 octobre 2016 (n°22), disponible sur www.parlbru.irisnet.be

7. Le plafond de verre est cette limite culturelle qui bloque l'accession de femmes à des postes hiérarchiquement élevés, tandis que la paroi de verre est un comportement culturel annexé qui les voit reléguées, à niveau égal dans les services moins porteurs.

BIENTÔT UN GUIDE PRATIQUE

Odile Maroutaëff :

« Nous avons fait remonter au cabinet du Ministre-Président les difficultés que rencontraient les communes, en dépit de notre aide et des journées de sensibilisation. Conscient du problème et de la nécessité de mieux outiller les communes, le cabinet du Ministre-Président nous a demandé la rédaction d'un guide pratique, qui se base sur l'expérience que nous avons déjà pu accumuler. En outre, nous avons déjà rédigé un document similaire pour travailler la diversité au sein de la région.

Le gros de la rédaction étant terminée, ce guide devrait sans doute être disponible vers mai 2017.

Son lancement sera couplé à une mise en exergue de ce qui est déjà réalisé par les communes. »

trouver en interne des compétences spécifiques utiles pour charpenter l'analyse ou les mesures.

Nombre de communes disposent déjà de services « Egalité des chances », ce qui constitue un atout, pour peu qu'ils travaillent de concert avec le responsable des ressources humaines. »

Quel est le travail politique sur les plans de diversité ?

Pierre Burton : « Les dispositifs légaux ont décidé du passage en collège pour établir ces plans. Le politique est donc présent au départ du projet.

En à l'autre bout on trouve le Parlement bruxellois, puisque c'est à lui que nous faisons rapport de l'avancement des plans de diversité validés auparavant par les collèges.

Ceci dit, notre expérience témoigne de ce que l'implication politique par le collège pour travailler le contenu des dispositifs reste, elle, plus limitée. Eventuellement, en fonction de la sensibilité au thème verra-t-on un échevin s'impliquer plus. Ce ne peut qu'être bénéfique pour le plan, notamment dès lors que certaines mesures nécessiteront des moyens financiers nouveaux.

On constate empiriquement que divers modèles coexistent, en fonction du niveau d'implication politique dans le plan. »

Un CPAS ou une zone de police peuvent-elles aussi réaliser un tel plan ?

Pierre Burton : « En tous cas, nous ne pouvons pas actuellement leur offrir notre aide. Nous avons pourtant déjà été approchés par des structures concernées qui souhaitent établir un plan diversité et qui avait d'ailleurs déjà réalisé de nombreuses actions en dehors de celui-ci. Mais nous ne pouvons en l'état pas encore y répondre positivement. Nous serions ravis de travailler avec ces acteurs également.

BRUSSELS GOES GENDER-SMART

L'égalité des genres était au menu du hackathon⁸ Open Data⁹ organisé le 24 novembre dernier par Brussels Smart City, le Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB) et l'asbl Amazone. Le but : développer des applications gender-smart qui stimulent l'engagement pour l'égalité de genre dans l'espace urbain bruxellois.

En vue de développer des applications gender-smart, les participants ont pu utiliser les données ouvertes du portail www.opendatastore.brussels pour y exploiter les sous-thèmes suivants : le vivre-ensemble (respect, lutte contre le sexisme, lutte contre le harcèlement public...); les services urbains (services publics, services sociaux, services collectifs...); les aménagements urbains (équipement et mobilier urbain intelligent, sécurité et sentiment d'insécurité, diagnostic urbain...); ou encore la cartographie (gamification, itinéraire touristique, itinéraire utilitaire, diagnostic urbain...).

Si l'application gagnante « Make Equity » ne ressort pas vraiment à l'exploitation de données publiques, proposant une solution pour équilibrer et suivre de près la répartition des tâches ménagères au sein de ménages, d'autres applications intéressantes ont également été élaborées, notamment l'app « ToiLet me Know » qui cartographie l'offre des toilettes publiques et privées (restaurant, hôtels, bars,...) de la Région Bruxelles-Capitale.

Infos sur smartcity.brussels et sur www.amazone.be

8. Un hackathon est un événement où un groupe de développeurs volontaires se réunissent pour faire de la programmation informatique collaborative, sur plusieurs jours (source : Wikipédia).

9. L'open data ou donnée ouverte est une donnée numérique dont l'accès et l'usage sont laissés libres aux usagers. Elle peut être d'origine publique ou privée, produite notamment par une collectivité, un service public (éventuellement délégué) ou une entreprise. Elle est diffusée de manière structurée selon une méthode et une licence ouverte garantissant son libre accès et sa réutilisation par tous, sans restriction technique, juridique ou financière (source : Wikipédia).