



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

## **Rapport Intermédiaire**

Sur base de l'état des lieux relatif aux actions du  
Plan bruxellois de lutte contre les violences faites  
aux femmes

<b>Demande de</b>	Mme Ben Hamou, Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Egalité des Chances
<b>Demande reçue</b>	30 mars 2022
<b>Rapport intermédiaire</b>	Le 8 juin 2022

## Table des matières

RAPPORT INTERMEDIAIRE.....	6
1. Méthodologie pour le rapport intermédiaire .....	6
2. Considérations générales .....	6
2.1 Le Plan et l'état des lieux intermédiaire.....	6
2.2 Données générées .....	8
2.3 Violences visant certains publics cibles.....	8
2.4 Emploi et formation .....	9
2.5 Cadre légal.....	10
2.6 Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC).....	11
3. Considérations particulières par compétence régionale .....	12
3.1 Actions de la Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou chargée du Logement et de l'Egalité des Chances .....	12
3.2 Actions du Ministre Sven Gatz, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles .....	24
3.3 Actions de la Ministre Elke Van den Brandt chargée de la Mobilité, des Travaux publics et de la Sécurité routière.....	27
3.4 Actions du Ministre Président Rudi Vervoort chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'Intérêt régional.....	30
3.5 Actions du Secrétaire d'Etat Pascal Smet chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine, des Relations européennes et internationales, du Commerce extérieur et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente .....	34
3.6 Actions du Ministre Bernard Clerfayt chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal.....	36
ANNEXE .....	38
1. Questions du CEFH et réponses des Cabinets.....	38
1.1 Compétence Secrétaire d'état Nawal Ben Hamou.....	38
1.2 Compétence Ministre Sven Gatz .....	43

1.3	Compétence Ministre Elke Van den Brandt .....	43
1.4	Compétence Ministre Rudi Vervoort .....	45
1.5	Compétence Secrétaire d'état Pascal Smet .....	47
2.	Tableau Etat des lieux intermédiaire des actions du Plan Violence.....	48

## Préambule

Le premier Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes pour la période 2020-2024 a été élaboré en étroite coordination entre tous les ministres, secrétaires d'État et services publics concernés de la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans sa Déclaration de Politique Régionale 2019-2024, le Gouvernement bruxellois a exprimé sa grande ambition en faveur de la lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Ce plan comprend 56 actions qui doivent être mises en œuvre par les institutions bruxelloises en charge des différents domaines de compétence régionale.

Au-delà de l'exigence de transparence, le plan a la volonté d'assurer une traçabilité et une lisibilité de ses mesures, par le référencement et la transparence des dispositions budgétaires et des indicateurs établis, le tout au bénéfice d'une coopération étroite avec la société civile, depuis sa préparation et sa mise en œuvre, jusqu'à son évaluation.

Lors de son approbation, le Gouvernement a défini les modalités de son évaluation prévoyant ainsi que sa mise en œuvre fera l'objet d'un rapport intermédiaire coordonné par le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après le **CEFH**) qui reprendra notamment les résultats obtenus dans l'intervalle, en 2022, sur la base du tableau de bord.

Ce rapport intermédiaire du **CEFH** sera soumis au Gouvernement, lequel conviendra ensuite des ajustements nécessaires, voire éventuellement de mesures nouvelles et adaptées en coordination avec les partenaires concernés.

Ces ajustements provisoires seront approuvés par le Gouvernement et feront l'objet d'une présentation individuelle devant la Commission de l'égalité des chances et des droits de la femme du Parlement bruxellois par chacun.e des ministres et secrétaires d'État compétent.es impliqué.es dans les actions du plan.

Le plan de lutte contre les violences faites aux femmes qui est piloté par le Cabinet de la secrétaire d'Etat Ben Hamou a établi un état des lieux sous forme de tableau reprenant les 56 actions pour lesquelles sont détaillés les différents pilotes, le.la ministre et la.le secrétaire d'Etat qui portent l'action et leurs administrations respectives ainsi que les indicateurs et une explication de la mise en œuvre de l'action.

L'évaluation intermédiaire du **CEFH** s'appuie donc sur l'état des lieux établi le 30 mars 2022.

Une évaluation finale est prévue au terme des quatre ans d'exécution du Plan.

## RAPPORT INTERMEDIAIRE

### 1. Méthodologie pour le rapport intermédiaire

Les actions portées par Madame la secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou ont fait l'objet d'une présentation au **CEFH** sur base de l'état des lieux établi par son Cabinet et par l'administration equal.brussels, suscitant ainsi un échange précieux pour l'établissement du rapport.

Le **CEFH** a par la suite interpellé les ministres et secrétaires d'Etat en sollicitant des précisions sur certaines des actions qu'ils.elles portaient. Les questions et réponses figurent dans l'annexe au présent rapport.

Dans ce rapport intermédiaire, le **CEFH** se penche sur chaque action regroupée par compétence ministérielle et formule ses recommandations selon le même ordre.

Néanmoins, le **Conseil** estime que l'évaluation intermédiaire ne doit pas seulement être une analyse par compétence et par action, mais doit également reprendre une analyse générale afin d'avoir une évaluation globale du Plan.

Le présent rapport reprend dès lors à la fois des considérations générales et des considérations particulières.

### 2. Considérations générales

#### 2.1 Le Plan et l'état des lieux intermédiaire

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes** salue l'engagement du Gouvernement dans la réalisation du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes dans une démarche participative et démocratique.

Le **CEFH** rappelle que dans son rapport de l'impact du Covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> il a insisté sur l'importance de développer une politique genrée, forte, globale, transversale et intersectionnelle. Le **CEFH** souligne dès lors la qualité du travail réalisé par le Gouvernement. En effet, le plan reprend toutes les actions dans un plan structuré englobant toutes les compétences régionales. Aussi, l'état des lieux à mi-parcours du plan permet de relier chaque action aux personnes chargées, dans les cabinets et/ou dans les administrations, d'en assurer la mise en œuvre.

Le **CEFH** constate par contre que l'évaluation du plan, présentée sous la forme de liste d'actions par compétence ministérielle, assorties d'indicateurs de moyens mis en œuvre, ne permet pas d'identifier quelle est la vision politique régionale et intégrée de lutte contre la violence. Une structure de l'évaluation du plan regroupant les actions des différents ministres autour des « 4 P », à savoir la prévention, la protection, les poursuites et les politiques coordonnées, serait plus appropriée pour la lisibilité du plan. Elle devrait reprendre, pour chaque « P », les priorités politiques du Gouvernement,

---

<sup>1</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES\\_RAPPORT-Fr-COVID19-2021\\_DEF-003.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf) P.60 recommandation 1

les indicateurs globaux de résultat (objectifs poursuivis vs objectifs atteints), et pas seulement de moyens, que s'est assigné le Gouvernement, ainsi que des indicateurs budgétaires (budget envisagé, budget dépensé), et enfin la liste des actions prévues (qui pourrait même figurer en annexe).

L'absence d'une telle structure - largement adoptée par ailleurs - ne permet pas dès lors de mettre l'évaluation du plan en regard avec les plans d'autres entités ou d'autres pays, ni de monitorer la politique régionale de lutte contre la violence dans le temps. Elle laisse aussi dans l'ombre des pans entiers de compétences dans la lutte contre la violence, notamment celle de la santé, et celle de la lutte pour l'autonomie financière des femmes. En effet, dans notre avis du 29 juin 2020 sur le Plan, nous soulignons déjà que la pauvreté engendre et contribue à augmenter les violences sexistes et sexuelles. Il nous semble donc illusoire de vouloir lutter contre les violences faites aux femmes sans lutter en parallèle pour l'autonomie économique et financière des femmes et contre les inégalités sociales en général. Dans ce cadre, la politique de l'emploi, mais également, les enjeux de qualité et d'accessibilité des services publics et collectifs, en particulier de l'accueil de la petite enfance, ne nous semblent pas assez développés. Nous savons que la situation de la Région bruxelloise en matière de pauvreté est spécifique à de nombreux égards (familles monoparentales, inégalités socio-spatiales, ....). Avec une moindre autonomie économique et financière, les femmes ont moins de ressources pour s'opposer à des agresseurs, dans leur vie privée ou professionnelle. Et en général, ceux-ci le savent. Nous soulignons donc l'importance d'un plan coordonné, qui ne s'arrête pas au niveau des compétences régionales.

Plus précisément, la question de la lutte contre les violences dans le parcours médical et des inégalités de soins ne sont pas abordés. Pourtant, que cela soit sur les enjeux de violences obstétricales, ou des parcours de soin, le sexisme est encore présent.

De même, certaines populations sont oubliées ou peu mises en avant, comme les jeunes, les femmes âgées, les travailleuses précaires, les femmes migrantes.

Enfin, certains secteurs, comme l'éducation et la formation, qui devraient être envisagés de manière globale, sous la forme d'un *continuum* depuis la maternelle jusqu'à la formation continue, ne peuvent être appréhendés de manière globale dans la présentation actuelle.

Le **Conseil** regrette l'absence d'écriture inclusive dans la rédaction du plan et invite à une relecture du texte lors de l'élaboration des rapports. Il propose d'utiliser l'écriture inclusive dans tous les indicateurs et les états des lieux.

Dans son avis du 29 juin 2020<sup>2</sup>, le **CEFH** attirait particulièrement l'attention sur l'ampleur de la problématique des violences et rappelait l'importance que chaque action soit correctement budgétée ou que le budget soit adapté lors de l'évaluation intermédiaire. Le **CEFH** estimait également que certaines actions étaient sous-évaluées en termes de budget. Le **Conseil** note qu'il n'a pas obtenu de retour sur les demandes de précision de budgets. En outre, par rapport à l'ampleur des défis, le **Conseil** souligne l'importance et la nécessité d'allouer des budgets supplémentaires pour des actions supplémentaires au terme de cette évaluation intermédiaire.

---

<sup>2</sup> [02/07/2020 – Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes | Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes \(irisnet.be\)](#)

Le **CEFH** note également pour certaines actions un manque de retour à propos des indicateurs figurant dans le tableau. Du point de vue méthodologique, le **Conseil** regrette que les objectifs politiques n'aient pas été traduits en objectifs opérationnels. Ainsi, les indicateurs reprennent par exemple le nombre de formations réalisées, mais pas le taux de participants à atteindre d'ici les quatre années de ce premier plan. Dès lors, il est très difficile d'estimer si l'action a permis ou pas d'atteindre son objectif.

Le **Conseil** note également que certaines compétences sont plus actives que d'autres sur la thématique.

Finalement, s'agissant d'un premier exercice, d'un premier plan et surtout d'une première occasion pour les cabinets et administrations de travailler de manière transversale sur cette thématique, en mettant à disposition du temps de travail et du budget pour une compétence qui n'est pas strictement sous la tutelle d'un ou une autre ministre, le **CEFH** salue particulièrement ce changement radical dans la façon de travailler et, dès lors, le travail important réalisé par les différents Cabinets.

## 2.2 Données genrées

Le **CEFH** mentionnait dans son rapport sur l'impact du COVID sur les femmes<sup>3</sup> que malgré le peu d'indicateurs sexués disponibles, ceux-ci nous confirmaient un impact plus grand de la crise pour les bruxelloises que les bruxellois. Le **Conseil** y avait noté que 100 % des violences sexuelles rapportées<sup>4</sup> aux autorités bruxelloises durant la première vague de la crise ont été commises par des hommes. Le **CEFH** insiste dès lors sur l'importance d'avoir des données genrées pour toutes les actions du plan, et rappelle que sans celles-ci, il est difficile d'avoir une stratégie concrète de *gendermainstreaming* ainsi que de monitorer les progrès en termes d'égalité et de réduction des violences faites aux femmes.

Le **CEFH** souligne également que la collecte de données genrées figure dans les missions institutionnelles de l'IEFH et figure dans la loi de *gendermainstreaming* et rappelle que les politiques de lutte contre les violences faites aux femmes s'inscrivent dans les politiques de *gendermainstreaming*.

Le **CEFH** demande dès lors que pour chaque action du plan, une réflexion sur les données disponibles et à obtenir soit systématiquement menée, comme l'impose la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe.

## 2.3 Violences visant certains publics cibles

Le **Conseil** souligne que le mot «jeunes» apparaît une fois dans le plan à la page 111 dans le cadre de la présentation de l'action 39 relative à l'accessibilité des femmes aux déplacements à vélo. Plus loin, nous remarquons que quelques actions clefs telles que les actions 18, 20 concernant des campagnes

<sup>3</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES\\_RAPPORT-Fr-COVID19-2021\\_DEF-003.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf)

<sup>4</sup> Police fédérale, Statistiques policières de criminalité, *Op.cit.* Il est à noter que si l'échantillon de cas rapportés est assez restreint, cette statistique n'en reste pas moins des plus alarmantes en raison de sa constance indépendamment du cadre dans lequel ces violences sexuelles ont été commises (privé, public, dans/hors du couple, etc.).

de sensibilisation au sexisme et au harcèlement notamment dans l'espace public, les transports et le milieu de la nuit prennent en considération les jeunes comme public cible.

Les récents mouvements menés par les jeunes bruxelloises pour dénoncer les violences qu'elles subissent que cela soit dans le cadre scolaire, l'espace et les transports publics ou encore le monde de la nuit (notamment dénoncées par le récent phénomène 'balance ton bar'), démontrent l'importance de prendre en compte les jeunes dans les réflexions sur les violences.

De plus, l'enquête menée par le Forum des Jeunes auprès des jeunes âgé.e.s de 16 à 30 ans de la Fédération Wallonie-Bruxelles pendant l'été 2020 relève que deux jeunes femmes sur trois ont déjà subi une situation de violence. Selon une enquête menée par Amnesty International Belgique en mars 2020, un tiers des jeunes pensent qu'il est normal d'insister pour avoir des rapports sexuels.

Pour toutes ces raisons, le **CEFH** soulève qu'il est primordial d'adopter également des «lunettes jeunes» dans la mise en œuvre de toutes les actions du plan. Nous y reviendrons plus précisément pour les actions 3, 5, 8, 18, 19 et 43.

Le **CEFH** relève aussi le travail qui est fait dans les plannings familiaux concernant les relations amoureuses et la violence, mais constate néanmoins qu'il n'existe aucune étude récente en matière de violences entre partenaires chez les jeunes. Pourtant nous savons que des premières violences peuvent apparaître dès les premières relations amoureuses.

De même, toujours en lien avec les jeunes mais aussi avec le public adulte, le **Conseil** relève l'absence de travail réalisé autour des masculinités en lien avec les violences basées sur le genre. Il souligne que dans ce cadre-là, le CPVCF et Plan International Belgique sont également des ressources importantes.

Finalement, le Plan aborde peu les publics cibles particulièrement vulnérables, comme les femmes issues de l'immigration, les travailleuses domestiques, les femmes qui s'occupent des personnes âgées dépendantes, les femmes âgées, etc. A cet égard, un regard intersectionnel systématique est préconisé par le **CEFH**.

## 2.4 Emploi et formation

Le **Conseil** se réjouit que de nombreuses actions concernent des politiques de formation. Il regrette cependant qu'il n'y ait pas d'objectifs fixés en termes de taux de participation. En particulier, nous insistons sur l'importance de promouvoir activement des formations pour les fonctions d'encadrement (managers, personnes de confiance, services de prévention, ...), en particulier dans la fonction publique et les secteurs largement subventionnés et idéalement pour l'ensemble du personnel.

Les conseiller.ères en prévention ainsi que les personnes de confiance doivent être formé.es à ces violences, à leur identification et à leur sanction. Les organismes agréés (dont l'ABBET) pour former ces intervenant.es au sein des entreprises doivent, eux-mêmes, donner des garanties de maîtrise du sujet. La dignité du traitement de chaque salarié.e est essentielle à la sécurité psychologique et à la santé mentale. A l'heure où l'on s'attaque à l'explosion de l'épuisement professionnel dont les femmes sont deux fois plus victimes, il est fondamental de s'occuper des violences sexistes et sexuelles de la même façon que de la prévention des accidents du travail.

Le **CEFH** conseille d'intensifier la collaboration avec la FWB pour tout ce qui est l'accueil de la petite enfance. La Région a un levier via la création de crèches publiques. Néanmoins, l'offre de places dans le secteur non-marchand reste à soutenir et développer.

## 2.5 Cadre légal

Le **CEFH** souligne l'absence d'analyse des vides juridiques pour combattre les violences sexistes et sexuelles. Il rappelle que, bien qu'il s'agisse d'une compétence fédérale, le cadre légal indique les valeurs d'une société et les comportements interdits. Il permet une lecture globale de la problématique pour assurer l'articulation de certaines actions.

Dans le cadre de la ratification de la convention 190 de l'OIT – violence et harcèlement dans le monde du travail- la région de Bruxelles-Capitale devrait porter la revendication d'une mise à jour de l'arsenal juridique contre les violences au travail. Au niveau national, la Région pourrait se présenter comme une force motrice pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul et la finalisation de la ratification de la Convention 190 de l'OIT. Cette demande avait déjà été formulée dans l'avis du 29 juin 2020 du CEFH<sup>5</sup>.

La loi sur le bien-être au travail date de plus de 25 ans (1996) et doit être revue et complétée pour s'adapter aux nouvelles attentes des citoyen.nes. Ce qui était encore accepté il y a 25 ans ne l'est plus et ne doit plus l'être. La loi doit mentionner clairement toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et plus seulement le harcèlement sexuel. Elle doit aussi introduire la notion de « harcèlement sexuel environnemental » quand c'est l'organisation toute entière (ou certaines équipes) qui adopte des pratiques qui portent atteintes à la dignité des femmes.

La loi contre le « sexisme ordinaire » de 2014 couvre tous les espaces publics y compris les réseaux sociaux et est mobilisable au travail, mais uniquement quand les faits sont publics. Cette possibilité de l'invoquer pour des faits de sexisme au travail est très peu connue et mérite plus de communication. Toutes les formes de sexisme et de violence sexuelle doivent rentrer dans le Code du bien-être au travail qu'elles puissent être identifiées clairement par l'entreprise ou par la justice et être punies en conséquence. Le Code du bien-être au travail doit guider les entreprises vers une politique de « tolérance zéro ». Le **Conseil** insiste sur l'importance de promouvoir activement une tolérance zéro violence dans chaque entreprise *via* le développement de procédures claires, accessibles et connues de tout le personnel. Cette volonté doit faire l'objet de diagnostic, d'accompagnement et d'évaluation.

Le **Conseil** rappelle que selon l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), on constate que dans 95 % des cas qui lui sont rapportés, les femmes qui ont dénoncé les faits ont perdu leur travail ensuite, soit parce qu'elles ont été licenciées, soit parce qu'elles ont dû démissionner à cause d'un climat professionnel devenu trop hostile<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> [02/07/2020 – Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes | Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes \(irisnet.be\) P.6](#)

<sup>6</sup> AVFT, « Les conséquences de ces violences sexuelles et sexistes » <https://www.avft.org/2006/03/06/les-consequences-de-ces-violences-sexuelles-et-sexistes/>

Il est également à noter que dans le nouveau Code pénal sexuel adopté au niveau fédéral, il est prévu d'avoir une évaluation des mesures adoptées à la Chambre après un an. Au vu des plans qui ont été menés dans d'autres entités et des mesures qui ont été adoptées, il y aura des impacts au niveau communal et par conséquent, il serait opportun de pouvoir faire des retours et d'associer les entités fédérées au moment de l'évaluation de ces mesures. Il renvoie également à l'avis que le CWEHF<sup>7</sup> a rendu le 23 février 20228 sur la Réforme du Code pénal sexuel.

Finalement, le **Conseil** note également que la violence à l'encontre des travailleuses du sexe est peu abordée et nécessite une prise en compte dans le Plan. Selon le **CEFH**, la prostitution est de la violence et elle contribue à la culture du viol.

Le **Conseil** s'étonne dès lors que rien ne soit dit sur les racines de la violence contre les femmes : la prostitution et en particulier les proxénètes et les proxénètes (les clients) notamment en matière de sécurité et de protection à leur égard<sup>8</sup>.

Le **Conseil** relève la problématique des femmes condamnées à la prison pour s'être défendues de violences. Il recommande que la Région puisse participer à la réflexion sur la réforme du système judiciaire belge en s'appuyant sur le 'Principe de légitime défense différée' appliqué dans le droit canadien<sup>9</sup>.

## 2.6 Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)

Le **Conseil** rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est une matière transversale à toutes les politiques. Divers plans et politiques sont mis en place au sein de la Région de Bruxelles-Capitale pour lutter contre les inégalités, les évaluations de ces plans et de ces politiques sont éparpillées au sein de la RBC.

Le **CEFH** recommande au Gouvernement de mettre en place un Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), à l'instar de ce qui existe en Wallonie, pour évaluer toutes les politiques de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce GIC serait composé de représentant.es des ministres en charge des différentes compétences régionales et/ou des administrations et du CEFH qui y siègerait comme membre avec voix délibérative. Cette proposition permettrait de mutualiser et de centraliser le travail d'évaluation effectué de manière diffuse dans la RBC et de garantir une politique de *gendermainstreaming* pour toutes les actions politiques qui ont ou auront un impact sur les bruxelloises et les bruxellois. Le **CEFH** héberge sous sa coupole divers bancs (partenaires sociaux, académique et associatif), et cette diversité d'expertise en fait un partenaire approprié.

<sup>7</sup> [https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF\\_90\\_0.pdf](https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF_90_0.pdf)

<sup>8</sup> <https://www.alias.brussels/fr/actualites/169-avant-premiere-du-film-yser-retour-sur-une-soiree-riche-au-cinema-aventure>

<sup>9</sup> <https://www.marieclaire.fr/legitime-defense-violences-conjugales,1401389.asp>

### 3. Considérations particulières par compétence régionale

Les actions portées par Madame la secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou ont fait l'objet d'une présentation au **CEFH** sur base de l'état des lieux établi par son Cabinet et par l'administration Equal, suscitant ainsi un échange précieux pour l'établissement du présent rapport.

Les actions portées par les autres ministres et secrétaires d'Etat n'ont malheureusement pas fait l'objet d'une présentation. Le **CEFH** a sollicité des précisions par mail sur certaines des actions qu'ils.elles portent. Les questions et les réponses figurent dans l'annexe au présent rapport.

#### 3.1 Actions de la Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou chargée du Logement et de l'Egalité des Chances

Le **CEFH** remercie le Cabinet et l'administration pour la présentation de l'état des lieux des actions portées par Madame la secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou ainsi que pour les compléments d'information fournis par mail en réponse aux questions supplémentaires posées par le **Conseil**. Le **CEFH** salue la qualité du travail réalisé tant en ce qui concerne le plan que la présentation de l'état des lieux des actions.

##### *Action 1 : Implication de la société civile*

##### **CONSTATS :**

Le **CEFH** salue la reconnaissance par le cabinet Ben Hamou de l'expertise des ASBL qui travaillent sur les différents volets des violences (violences entre partenaires, harcèlement au travail, prostitution, violence dans l'espace public ou dans le milieu de la nuit, etc.).

##### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** attire l'attention sur la 'culture d'entreprise' qui règne au sein des ASBL qui mettent en avant l'engagement et la militance de leurs travailleurs et travailleuses. Toutefois il rappelle que les associations sont subventionnées pour effectuer leurs missions sociales, mais pas toujours pour des missions de plaidoyer. La participation aux réunions s'ajoute donc à leur temps de travail. Le **CEFH**, qui encourage la démarche démocratique du cabinet, s'interroge cependant sur ses limites. Il demande de trouver un juste équilibre lors des diverses consultations et de valoriser l'apport des associations en qualité d'expert de terrain.

Le **Conseil** souligne le travail important et qualitatif de la plateforme de concertation en matière de violence conjugale et familiale, mais il lui semble utile d'en comprendre sa structure et son fonctionnement. Le **Conseil** s'interroge ainsi sur sa composition, sa représentativité et la manière dont la concertation est organisée. Par ailleurs, le **CEFH** déplore qu'une seule réunion par an soit organisée et demande d'avoir une programmation d'agenda. En conclusion, il demande plus de clarté sur le cadre général.

Le **CEFH** rappelle qu'il comprend un banc associatif qui fait remonter les interpellations des associations sur de nombreux sujets et qu'il devrait également être repris dans la réflexion du cadre général afin que se créent des synergies entre la plateforme et le Conseil.

Enfin, le **Conseil** souligne l'opportunité de la future campagne prévue pour la fin 2022 à destination notamment du public jeune.

Finalement, la problématique de la violence dans les transports et les milieux de la nuit est importante : le Conseil suggère de faire appel à l'ASBL UFIA qui offre à ce sujet de précieux témoignages.

*Action 2 : Soutien aux associations de la société civile*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** estime positif le renforcement du soutien aux associations et la philosophie du Cabinet de privilégier des financements pluriannuels afin de permettre aux associations d'avoir une vision à plus long terme de leur travail, tout en conservant l'ouverture vers des appels à projets innovants.

Néanmoins, dans les faits, il constate qu'en 2022 c'est à nouveau un appel à projet qui a été lancé. Il estime qu'une évaluation de ces appels à projets est nécessaire et que, dès lors, certains projets avec de bons résultats, devraient recevoir des financements pérennes.

Il recommande d'également indexer ces financements, afin que les associations puissent correctement rémunérer leurs travailleurs et travailleuses en suivant l'indexation des salaires.

*Action 3 : Activer la plateforme consultative sur la violence entre partenaires et la violence intrafamiliale*

**RECOMMANDATION :**

Le **CEFH** recommande d'intégrer dans cette action la spécificité des jeunes comme public cible.

*Action 4 : Participation active aux réseaux nationaux de coopération en matière de lutte contre les violences faites aux femmes*

**RECOMMANDATIONS :**

La complexité institutionnelle rend la mise en œuvre d'un plan de lutte contre les violences faites aux femmes parfois compliquée, moins efficace et parfois plus onéreuse. La formation des services de première ligne comme la police en est un des exemples. A cet égard, le **Conseil** souligne positivement la création de la CIM droits des femmes qui a permis d'instaurer une collaboration structurelle entre les différents niveaux de pouvoir. Il soutient l'idée que cette collaboration soit pérennisée.

Par contre, le **CEFH** s'interroge sur l'impact du PAN sur le plan bruxellois. Il recommande qu'une attention particulière soit portée pour augmenter les liens entre ces 2 plans ainsi qu'avec le plan de la FWB et le plan intra-francophone. Il renvoie aussi aux remarques émises dans le chapitre 2.1 de ce rapport.

Il félicite la création de la plateforme 'Task force intra-francophone COVID-Violences' qui témoigne de la réactivité des différentes entités (participation à la mise en place d'une campagne commune) pour la mise en œuvre d'actions en réponse au contexte de violence qui s'est aggravé lors de la crise sanitaire.

### *Action 9 : Réaliser un cadastre des formations disponibles*

#### **RECOMMANDATIONS :**

De manière générale, le **CEFH** renvoie à ses remarques reprises dans les « considérations générales » concernant le besoin d'un *continuum* de formation et d'éducation.

Le **Conseil** souligne l'intérêt que le cadastre soit accessible facilement et soit envoyé aux différents acteurs qui sont repris dans ce cadastre. Le **CEFH** recommande d'annexer au plan le premier cadastre des formations existantes qui sont proposées par les institutions et par la société civile et qu'il soit réactualisé annuellement.

Par contre, le **CEFH** souligne que la création d'un cadastre est ambitieuse car les formations au sujet des violences faites aux femmes concernent un sujet transversal mais également sectoriel. Dès lors, il est probable que les partenaires sociaux, comme acteurs de formation, et des fonds de formation sectoriels proposent aussi des formations à ce sujet. Le **CEFH** conseille donc d'également prendre contact avec ces acteurs afin de les reprendre dans le cadastre des formations et la banque de données de equal.brussels.<sup>10</sup>

Le **CEFH** demande également d'avoir un point d'attention particulier «violences» dans les formations et stages principalement suivis par des hommes. Dans les groupes cibles visés par cette action, nous pensons notamment aux acteurs du domaine de la prévention et de la sécurité, mais aussi au SIAMU.

Ainsi, par exemple, suite à la publication de témoignages sidérants de femmes pompières à la RTBF, un audit a été commandé par le secrétaire d'Etat Pascal Smet sur la situation du sexisme et de différentes formes de discrimination au SIAMU. Ce rapport s'articulait sur 3 volets : l'objectivation des faits, l'analyse juridique et les recommandations. Un an après la remise du rapport, ni les parlementaires ni les ministres ne semblent avoir reçu l'entièreté du dossier pourtant anonymisé pour les faits de sexisme relevant du pénal. Le Conseil insiste sur la nécessité d'un processus global de changement et de la rapide mise en œuvre des recommandations du rapport et de l'audit. Le SIAMU ne compte que 10 femmes pour 1200 pompiers, ce qui très loin derrière la plupart des grandes villes occidentales. Il est urgent de rendre les équipes plus mixtes, mais seulement après avoir mis en place les changements profonds identifiés par l'IEFH, UNIA, JUMP et Moore. L'environnement de sexisme massif dont témoignent certaines pompières dans les médias, représente un risque direct pour chacune d'entre elles tant physique que psychique, un risque pour toutes les équipes puisqu'elles ne peuvent fonctionner correctement sans confiance entre leurs membres et un risque pour les bruxellois et en particulier les bruxelloises quand elles sont victimes de violence.

### *Action 18 : Mener des campagnes de sensibilisation*

#### **CONSTATS :**

L'impact de la crise du COVID-19 sur la prévalence des violences sexuelles à Bruxelles a été significatif. Le **Conseil** salue la mise en place de l'action coordonnée des différents acteurs et de leurs équipes qui se sont totalement investis dans cette mission urgente de santé publique.

---

<sup>10</sup> Par exemple, AMA comme fédération patronale et APEF, FeBI, VIVO comme fond de formation pour le secteur non-marchand notamment, organisent des formations à ce sujet.

Le **CEFH** appuie la démarche de la Région bruxelloise de s'inscrire dans la campagne à portée internationale «Orange the World», exprimant ainsi son engagement contre les violences faites aux femmes et espère que cette initiative fera des émules au niveau communal.

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** insiste pour que la campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel dans l'espace public et aux violences sexuelles dans le monde de la nuit puisse également inclure la sensibilisation des publics en contact avec le monde de la nuit, comme par exemple le personnel des bars et les chauffeur.euses de taxi, visant à en faire des alliés de lutte contre la violence faite aux femmes.

Aussi, il souligne la pertinence d'axer les campagnes de sensibilisation pour le grand public sur les auteurs plus que sur les victimes.

Suite à la mobilisation autour du mouvement 'balance ton bar' et la marche qui a réuni près de 1.300 personnes en soutien aux victimes de violences sexuelles, le **Conseil** regrette qu'il faille attendre que la société civile interpelle sur des faits dénoncés déjà antérieurement. Il insiste également pour que la question du soutien aux victimes puisse être étayée spécifiquement en intégrant également la donnée 'jeune'.

*Action 19 : Sensibilisation à la violence par le biais des inégalités de genre*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** suggère que la publication puisse également concerner le monde du travail qui peut avoir un rôle significatif également en termes de prévention contre les violences.

Le Conseil renvoie également vers le projet CEASE, discuté plus loin dans le rapport.

*Action 20 : Sensibiliser contre le harcèlement sexuel dans les festivals bruxellois*

**RECOMMANDATIONS :**

La sensibilisation doit être adaptée au public des festivals, et donc au public jeune.

Le **Conseil** souligne l'urgence de l'action surtout à la veille de la reprise des festivals de cet été 2022 et au regard du récent mouvement 'balance ton bar' qui dénonce le phénomène de violences sexuelles récurrent qui n'épargne pas le monde des festivals. Le Conseil souligne l'intérêt du projet de campagne piloté par la COCOF et la VGC et orienté sur les auteurs de violence.

Il salue la pertinence de la mise en place d'une formation pour le personnel Horeca. Le **CEFH** suggère en outre d'inclure dans le plan une action qui vise la formation des personnes impliquées dans le monde des festivals.

Ainsi, chaque festival devrait avoir des personnes référentes, identifiées et visibles auxquelles les victimes ou témoins peuvent demander de l'aide. La violence et les harcèlements sont larges et reprennent également la violence subie par l'absorption involontaire de drogues.

Finalement, le **Conseil** renvoie par exemple au [Plan SACHA - Safe Attitude Contre le Harcèlement et les Agressions](#) en guise de bonne pratique.

*Action 21 : Mise à disposition d'un kit de communication pour les administrations communales et régionales*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** souligne la qualité des ateliers intersectoriels organisés, mais regrette néanmoins que le dépliant DPO soit trop généraliste et qu'il ne soit pas également adapté à un public plus initié et puisse ainsi bénéficier de l'accompagnement des différent.e.s professionnel.le.s en matière de Violence Intra Familiales (VIF).

Le **CEFH** se demande si cette action ne mélange pas trop le public des administrations et celui de la première ligne. Il propose de mieux identifier ces publics, ainsi que les objectifs de l'un et de l'autre.

Le **CEFH** rappelle qu'il existe également dans les entreprises des outils de qualité et relève l'opportunité de pouvoir les reprendre dans un cadastre accessible.

*Action 22 Sensibiliser les administrations contre le harcèlement sexuel au travail*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** insiste sur l'intérêt que les institutions bruxelloises se concertent pour partager leur politique anti-discrimination et violences au travail. Il souligne la qualité du travail réalisé par Hub et Actiris et suggère que ce travail puisse être capitalisé pour des administrations dont le travail est plus lacunaire.

A côté des guides et bonnes pratiques, nous rappelons l'importance des obligations prévues par la loi du 4 août 1996 en matière de prévention. Ces obligations ne sont pas toujours bien suivies par les administrations. Dès lors, il appartient à la Région de soutenir cette mise en œuvre.

Finalement, nous rappelons aussi la remarque formulée dans les « considérations générales » concernant les objectifs à atteindre (chapitre 2.1).

*Action 25 : Sensibiliser à la question des violences faites aux filles et aux femmes en contexte migratoire: mariages forcés, mutilations génitales féminines, crimes d'honneur*

**RECOMMANDATIONS :**

Dans le rapport du **CEFH** sur l'impact du Covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles<sup>11</sup>, l'ASBL « Violences et mariages forcés » avait enregistré une augmentation des appels à l'aide entre le premier et le second confinement (soit 1 appel au début de la crise contre 8 lors de la 2<sup>e</sup> vague de la pandémie)<sup>12</sup>. La thématique reste donc d'actualité et mérite d'être traitée avec grande importance.

Il souligne également que dans ce même rapport, il mentionnait également que les données relatives aux mutilations génitales étaient hélas très anciennes et dataient de près de 10 ans (2012) : à cette époque, la Belgique recensait 13 112 femmes ayant subi une excision et plus de 4 000 ayant pu y

<sup>11</sup> [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES\\_RAPPORT-Fr-COVID19-2021\\_DEF-003.pdf \(irisnet.be\)](https://irisnet.be/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf)

<sup>12</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES\\_RAPPORT-Fr-COVID19-2021\\_DEF-003.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf)

échapper grâce aux dispositifs de protection des femmes mis en place<sup>13</sup>. Le **CEFH** insiste donc sur l'urgence de pouvoir disposer de données chiffrées actualisées.

Le **Conseil** relève que l'évaluation du code de signalement des mariages forcés réalisé par l'IEFH l'année dernière a mis en avant la connaissance insuffisante par les officiers de l'état civil de la COL6/2017 (circulaire commune du ministre de la Justice et du Collège des procureurs généraux relative aux violences liées à l'honneur, dont les mariages forcés).

Le **Conseil** salue le choix de communiquer vers les jeunes filles et invite à renouveler ce type de communication.

Finalement, le **Conseil** souligne que les violences faites aux femmes et aux filles dans un contexte migratoire concernent aussi des violences économiques et institutionnelles. Ainsi, les femmes sans papier en Belgique sont contraintes de travailler au noir, au bon vouloir de leur employeur. Sans statut et par conséquent plus précaire, elles sont beaucoup plus à risque de subir des violences sexistes et sexuelles. Si la compétence des permis de séjour ne relève évidemment pas de la Région de Bruxelles-Capitale, elle peut cependant prendre des mesures pour donner accès aux services de prévention, de justice et d'accompagnement des victimes de violences faites aux femmes, qu'elles aient ou non des papiers.

#### *Action 41 : Information multilingue relative aux plaintes contre les violences faites aux femmes*

##### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** relève l'importance de cette action qui permettra l'accès à l'information sans discrimination au plus grand nombre de femmes victimes de violence. Le Conseil insiste sur l'importance d'un traitement égal à l'égard des personnes d'origine non-UE, en veillant à ne pas mettre en place une intégration différenciée selon leur pays d'origine.

Le **CEFH** suggère de notamment travailler en collaboration avec des collectifs de femmes migrantes ou sans-papiers, pour réaliser des brochures qui correspondent au mieux à ce public cible. Il attire l'attention sur le fait que cette collaboration doit se faire de manière structurée et rémunérée. Enfin, la collaboration avec les collectifs peut faciliter la diffusion des brochures.

Le **CEFH** suggère de prendre contact avec des associations ayant comme public cible des personnes porteuses de handicap, notamment pour investiguer l'intérêt de rendre la communication accessible en langue des signes.

#### *Action 42 : Evaluation des lignes d'écoute et de soutien*

##### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** souligne le rôle clé que les lignes d'écoute et de soutien ont joué pendant la crise covid.

Le **Conseil** recommande que l'évaluation puisse notamment ventiler :

- Le profil des appelants (victime, voisin.e, ami.e, famille, jeune, etc.),
- Le nombre d'appels,

<sup>13</sup> IBZ-Sécurité et prévention, « Violence liée à l'honneur »  
<https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/violence/violence-liee-a-lhonneur>

- Le temps consacré à chaque appel,
- Le nombre d'appels par jour et par travailleur, etc.

L'évaluation ne doit pas uniquement analyser si les femmes violentées sont bel et bien informées. Il faut également pouvoir évaluer si l'information donnée est pertinente, claire, mais aussi si les travailleurs et les travailleuses ont suffisamment de temps pour réaliser un appel téléphonique de qualité.

Finalement, il nous revient que les lignes téléphoniques ne sont pas toujours très adaptées au public 'jeunes'. Les jeunes préfèrent utiliser des modes de communication différents, comme par exemple des chats avec des professionnels de l'écoute. Certains chats existent, notamment :

- [Bienvenue sur le tchat Maintenant J'en Parle \(sittool.net\)](#)
- [Tchat – SOS Viol](#)
- [Awel | Awel](#)
- [Nupraatikerover | Chat seksueel geweld, mishandeling, verwaarlozing. Anoniem en gratis](#)
- [1712 +12 jaar > Home](#)

Ces canaux devraient davantage être communiqués auprès des jeunes. Ils devraient également être évalués selon les mêmes critères que ceux énoncés ci-dessus.

*Action 43 : Création d'un site web relatif aux violences envers les femmes*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** relève le bénéfice, dans une optique de rationalisation, de la concertation entre les 4 entités pour la création de ce site et le lancement du marché public et soulève l'opportunité que cela puisse être appliqué plus régulièrement pour d'autres actions. Ce site pourrait également être utilisé pour valoriser les outils et le kit de communication créés, le cadastre de formations, etc.

Le **Conseil** salue le projet de création d'un site internet qui reprendrait une série de formations concernant la lutte contre les violences qui serait aussi un endroit adéquat pour diffuser les formations existantes. Il relève que si le financement par différents niveaux de pouvoir permet d'en garantir la qualité, il serait regrettable de perdre l'information relative aux formations de qualité mais non financées. Il suggère à cette fin que ces informations puissent être centralisées par l'IEFH qui pourrait alors en faire la promotion. Il rappelle également l'existence de la plateforme « stop au sexisme.be » qui partage différents outils pour faire face au sexisme.

*Action 45 : Soutien au centre de prise en charge des violences sexuelles*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** souligne le bilan positif des CPVS dont le succès témoigne de leur nécessité et du besoin de leur extension. Néanmoins, le **CEFH** remarque qu'il n'a pas reçu les statistiques de fréquentation du centre : celui-ci a ouvert en 2017 et devrait disposer de ces chiffres et en avoir effectué l'analyse<sup>14</sup>.

Le **CEFH** encourage à la mise en place d'une plus grande visibilité du centre. Il suggère notamment de le faire connaître plus largement auprès du public qui pourrait rentrer en contact avec des victimes,

---

<sup>14</sup> [Plus de 1800 victimes de violences sexuelles au CPVS de Bruxelles depuis sa création | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#)

comme par exemple les chauffeur.euses de taxi, mais aussi auprès des étudiant.es, des jeunes, des acteurs de la nuit, etc.

Le **Conseil** salue aussi le futur projet de plateforme destiné à s'attaquer à la violence domestique de manière multidisciplinaire en soutenant le travail de première ligne (action 46). Cette plateforme s'inscrit dans l'esprit de l'approche intersectorielle en permettant une collaboration entre la police et le ministère public, les services sociaux et l'administration en travaillant sur les différents volets (logement, finance, fonctionnement social, psychologique et physique). Le **CEFH** demande à ce qu'une collaboration soit établie entre cette plateforme et le CPVS pour ce qui concerne les violences sexuelles dans le cadre des violences domestiques.

*Action 47 : Développement de solutions de logement au travers des dispositifs d'agences immobilières sociales (AIS) et d'associations d'insertion par le logement (AIPL)*

#### **CONSTATS :**

Comme repris dans les considérations générales, au chapitre 2.1, il semble illusoire de vouloir lutter contre les violences faites aux femmes sans lutter en parallèle pour leur autonomie économique et financière : lutter contre la crise du logement est à ce titre primordial. Cette situation fragilise les femmes qui ont le plus de mal à accéder à un logement – en particulier, les familles monoparentales, les aînées, les personnes isolées - et les femmes victimes de violences.

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** recommande dès lors de porter plus d'attention à la précarisation croissante des femmes face au logement. Bien conscient.e que les logements sociaux ne sont pas visés par cette action, le **Conseil** rappelle néanmoins l'importance de continuer à développer ce type de logement. Le nombre de logements sociaux reste de manière globale beaucoup trop réduit (plus de 50.000 personnes sont en attente) et ceux rendus accessibles aux femmes victimes de violences via la dérogation 36 ne suffisent pas. Chaque maison d'accueil intéressée doit se conventionner avec au moins une des sociétés de logement public bruxelloises qui est alors tenue de réserver 3% des attributions (sur base de l'année précédente, soit de 1 à 3 logements) aux familles accueillies en maison d'accueil pour femmes victimes de violences. Il y a donc une limite au niveau du nombre alors que la demande ne cesse de croître. Pour cette raison, le **CEFH** suggère d'augmenter le pourcentage des attributions.

Le **Conseil** recommande en outre que soit pris en compte la conception et l'aménagement des logements sociaux, en particulier via l'intégration de pièces collectives : cuisine partagée, salle à manger commune, salle de jeux et de réunions, terrasse / potager ou serre sur les toits, buanderie, pièce supplémentaire sans programmation définie. Les espaces d'accueil et de distribution, du hall d'entrée au palier d'étage, souvent exigus peuvent également être conçus comme autant de lieux où se poser et se rencontrer. L'implantation de lieux communautaires permet de sortir de l'enfermement domestique et de protéger les plus vulnérables des violences (rappelons que la plupart des violences subies par les femmes se situent dans l'espace domestique). Voir et être vues contribue en effet au sentiment de sécurité. Elargir les espaces communs favorise également la création d'une communauté solidaire plus apte à prévenir ou à contrer toute situation de violence.

Pour ce qui est des AIS et AIPL, le **CEFH** souligne par ailleurs l'opportunité de réaliser un cadastre des AIS qui intègrent dans leur règle d'attribution la problématique genrée notamment vis-à-vis des

femmes victimes de violence et les familles monoparentales, ainsi que d'avoir des données chiffrées qui permettent d'évaluer l'adéquation aux besoins.

Le **CEFH** suggère de prévoir, dans le financement des AIPL, une partie destinée aux frais de personnel avec une couverture selon un barème (comme maribel) et une partie de frais de fonctionnement. Ce subside contribuerait à ne pas avoir à choisir entre le personnel et le matériel dans les logements de transit. Actuellement ceci se fait en partie sur base de fonds propres des associations actives en AIPL.

Un frein important dans l'aide aux personnes victimes de violence est le coût d'un loyer en AIS. Pour une femme qui veut quitter le domicile conjugal, entrer en AIS est donc compliqué. Elle doit avoir les moyens financiers pour payer une garantie locative, un premier loyer et survivre en attendant une décision du CPAS de la commune dans laquelle elle arrive. Le **CEFH** souligne que les loyers des AIS restent plus chers que les maisons d'accueil. En effet, les femmes qui séjournent en maison d'accueil payent maximum un tiers du revenu, hors allocations et pension alimentaire. Le CEFH suggère dès lors d'investiguer la piste de diminuer du loyer AIS lorsqu'il s'agit d'un logement de transit. L'intervention dans la diminution du loyer pourrait venir de la Région. Le partenariat pour l'accueil de personnes victimes de violence en logement de transit doit continuer à se faire entre un service logement et un service social spécifique. Le fonds du logement n'avance pas les garanties locatives pour des logements de transit.

Pour ce qui est des AIPL, en 2021, il nous revient qu'environ 11 familles ont pu être aidées. Le **Conseil** demande qu'un soutien supplémentaire aux AIPL soit envisagé, pour développer une offre de logement pour les publics de femmes les plus précaires. Ces services sont de qualité et fournissent un accompagnement adapté à ce public.

De même, il rappelle que le financement destiné aux AIPL doit être indexé pour répondre au 4<sup>ème</sup> dépassement de l'indice pivot pour les salaires du personnel. L'indexation entre 2018 et 2022 de seulement 4% ne permet pas de suivre l'inflation prévue actuellement pour 2022 (de 7,4%).

En termes de simplification administrative, le **CEFH** se demande si le renouvellement de l'agrément des AIPL ne pourrait pas être simplifié afin d'allonger la période d'agrément.

*Action 48 : Promouvoir la méthode du bail glissant*

#### **CONSTATS :**

Le **Conseil** rappelle que le nombre de femmes sans-abri a augmenté dans les centres d'urgence ou les maisons d'accueil et qu'une majorité de femmes dans ces centres est accompagnée d'un ou plusieurs enfants. Le **CEFH** souligne également qu'entre 2018 et 2020, de façon globale, le nombre de femmes sans-abri a augmenté de 17,7 % (943 à 1110). Dès lors, il salue la promotion du bail glissant qui vise à permettre l'accès direct et durable à un logement décent pour des personnes en situation précaire (faibles revenus, sans-domicile ou mal-logées) et ce pour un logement destiné à devenir un toit définitif après une phase transitoire d'apprentissage à la gestion autonome de l'occupant, tout en assurant un suivi locatif sécurisant pour les propriétaires .

#### **RECOMMANDATIONS :**

La campagne de promotion ayant été effectuée en 2019, le **CEFH** s'interroge sur les résultats de cette communication, n'ayant pas reçu de retour chiffré :

- Nombre de baux glissants par an ?
- Nombre à destination des femmes ?
- Etc.

Le **CEFH** demande d'être attentif aux données générées dans le cadre de l'évaluation actuellement en cours.

*Action 49 : Création d'un refuge pour les femmes victimes de violence avec ou sans enfant*

#### **CONSTATS :**

Le **CEFH** salue l'esprit de concertation du Cabinet de Madame la secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou avec la COCOM et le Cabinet du ministre Alain Maron qui a permis l'opérationnalisation du projet.

Le **Conseil** salue également le soutien du Cabinet de Madame la secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou et de Madame la ministre Barbara Trachte pour la recherche menée par l'association l'AMA sur l'impact de la crise sur les victimes de violences conjugales et intrafamiliales qui permettra de dresser un état des lieux des dispositifs mis en place dans le secteur de l'aide aux sans-abri en donnant la parole aux travailleurs et travailleuses des services et en interrogeant les victimes qui accepteront de témoigner.

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** recommande d'approfondir les réflexions en réalisant une étude en partenariat avec l'AMA sur les besoins en termes d'accueil et d'hébergement de ce public à Bruxelles: de quoi a-t-on besoin ? Plus de maisons d'accueil pour hommes ou pour femmes, seules ou accompagnées d'enfants, de quelle taille, pour quel projet pédagogique, etc. ? En effet, il n'existe pas d'analyse sur l'état de l'offre et la demande à Bruxelles. Afin d'y voir plus clair et comprendre le potentiel de développement des services, cette étude semble primordiale.

*Action 50 : Mise en place d'un dispositif d'alerte via les officines pharmaceutiques*

#### **CONSTATS :**

Le **Conseil** salue l'étroite collaboration avec l'Union des Pharmaciens de Bruxelles (UPB-AVB). En effet, il nous revient que le cabinet et UPB-AVB se sont régulièrement réunis afin de réfléchir ensemble à la meilleure solution pour sensibiliser et soutenir les victimes de violences conjugales. Chaque personne peut s'adresser à un.e pharmacien.ne de son quartier gratuitement et sans rendez-vous : il y a donc un intérêt certain de travailler main dans la main avec ces acteurs de première ligne.

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** encourage à continuer les discussions avec UPB-AVB afin de trouver la solution la plus adéquate pour les victimes de violences. En effet, il apparaît que certains freins restent encore à lever : la crainte du.de la pharmacien.ne d'être impliqué.e dans les enquêtes de la police ou les procédures juridiques, la crainte de se retrouver en face du harceleur, la limite du service rendu gratuitement face à l'activité commerciale habituelle du.de la pharmacien.ne, etc.

Le Conseil suggère de prendre connaissance du projet pilote «CaVaSa» en Flandre, en collaboration avec VAN (Vlaams Apothekersnetwerk – dont UPB est membre) et le CAW.

Finalement, d'autres acteurs, comme les maisons médicales et les cabinets de médecins, développent aussi des contacts privilégiés et de confiance avec leurs patient.es et devraient être mobilisés par cette thématique. Un partenariat entre les pharmaciens et ces acteurs pourrait être développé ou renforcé.

*Action 51 : Lutter contre le proxénétisme d'adolescentes*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** suggère d'orienter cette action vers la sensibilisation des jeunes, notamment au sein des écoles et des services d'aide à la jeunesse, PMS, etc. Le Conseil se demande si suffisamment d'acteurs professionnels sont actifs à propos de la thématique et suggère dès lors de les identifier et les répertorier.

Finalement, le décrochage scolaire est un des éléments qui peut contribuer à se retrouver dans ces situations. Le **Conseil** suggère d'intégrer la sensibilisation auprès des associations de lutte contre le décrochage scolaire.

*Action 52 : Mise en place d'une cellule d'accueil spécifique aux violences intrafamiliales et sexuelles au sein des commissariats des zones de police bruxelloises*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** salue avec enthousiasme les avancées de cette action. Il souligne la spécificité de l'accueil lié aux violences intrafamiliales et le rôle capital d'accompagnement en 1<sup>ère</sup> ligne. Il recommande d'également être attentif à l'accueil et la formation sur la problématique liée aux mariages forcés, aux crimes d'honneur et aux violences en contexte migratoire. Ce sont des problématiques spécifiques qui devraient être incluses dans la formation.

Il recommande que la spécificité de cet accueil soit intégrée dans les formations préalables de base de la police. Il demande également que ces formations soient cohérentes et coordonnées entre les six zones de police bruxelloises.

*Action 54 : Assurer la cohérence entre les plans d'actions bruxellois*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** souligne la pertinence de l'intégrer au sein du Comité pour l'égalité des chances et insiste pour que la communication de l'agenda lui permette d'organiser sa participation active.

Le **Conseil** regrette que les femmes en situation de handicap aient reçu peu d'attention dans le plan ainsi que lors de la crise sanitaire. Il recommande que des aménagements soient mis en place notamment dans les dispositifs d'accessibilité. A ce titre, le **CEFH** rappelle la pertinence de demander l'avis du Conseil bruxellois de la personne handicapée mieux habilité à traiter des réalités des personnes souffrant d'un handicap.

*Action 55 : Création d'un groupe de travail monitorant les aspects interfédéraux et internationaux de la lutte contre les violences*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** salue la volonté d'intégrer le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'observateur et réitère sa demande afin que la communication de l'agenda lui permette d'organiser sa participation active.

Le **CEFH** s'interroge sur l'impact du PAN fédéral sur le plan bruxellois. Il recommande qu'une attention particulière soit portée pour augmenter les liens entre ces deux plans ainsi qu'avec le plan de la FWB et le plan intra-francophone.

*Action 56 : Coopération et concertation internationales*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** renvoie aux considérations générales reprises au chapitre 2.1.

## 3.2 Actions du Ministre Sven Gatz, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles

### *Action 5 : Participation à l'enquête européenne "Gender-based violence"*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** rappelle l'importance de cette enquête et de récolter un maximum de données. Le **CEFH** est donc ravi d'apprendre (voir question CEFH posée en annexe) que la communication pour recruter plus d'enquêtrices a porté ses fruits.

Le **Conseil** remarque néanmoins que la procédure de recrutement prévoit au préalable la signature d'un 'non disclosure agreement' - contrat de confidentialité - avant même d'avoir des informations sur le travail (notamment en termes de charge de travail, à quoi cela va servir et qui cela concerne). Il semble y avoir un manque de méthodologie et de visibilité sur la structure du processus. Pour l'avenir, le **Conseil** souligne l'utilité qu'une méthodologie claire soit établie, d'autant que la charge de travail semble importante.

### *Action 15 : Formation des managers sur l'impact des violences au travail*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** souligne la pertinence de rendre ces formations obligatoires, continues et accessibles à tout le personnel ainsi que celle d'ancrer une culture d'entreprise. Il souligne la plus-value de l'interaction avec le format européen et les limites de l'e-learning qui n'est pas accessible à tout le monde.

Le **CEFH** relève qu'il n'y a pas d'objectif concernant le nombre de managers formé.e.s et souligne l'absence d'informations sur le feedback des participant.es. Il demande que soit renseigné le public auquel sont destinés les formations et ateliers.

Il souligne que les violences au travail, dont notamment les violences sexuelles et sexistes, sont le résultat de rapports hiérarchiques reflétant le modèle patriarcal de notre société. De fait, la plus grande partie des managers et directeurs sont des hommes. Leur position peut induire une pression sur leurs subalternes qui peut être une source d'abus. Ainsi le **Conseil** suggère que soit complété l'action par la mention 'la sensibilisation aux violences au travail (dont le harcèlement sexuel et sexiste)' et la formation des managers sur l'impact des violences au travail.

Le **Conseil** attire l'attention sur l'intérêt de rejoindre le réseau européen d'entreprises CEASE engagées contre les violences conjugales. Il relève qu'un certain nombre d'entreprises privées et publiques ont déjà signé la charte.

Le **Conseil** rappelle l'importance des obligations de prévention prévues par la loi (fédérale) du 4 août 1996 qui s'applique aussi au secteur public. Ces obligations ne sont néanmoins pas bien suivies, y compris par certaines administrations. Dès lors, il appartient à la Région de soutenir cette mise en œuvre.

*Action 16 : Formation des personnes de confiance et des assistants sociaux sur les violences au travail*

**RECOMMANDATIONS :**

Tout d'abord, le **Conseil** invite à préciser le public auquel sont destinées les formations : CPAS, non-marchand, autres ?

En fonction du public et du secteur visés, le **CEFH** souligne l'intérêt de faire appel aux fonds de formation et aux représentants patronaux du secteur (notamment AMA et Brulocalis), qui déploient de diverses manières le soutien à la formation continue des travailleurs, ainsi qu'à l'ASBL ABBET qui a pour mission d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les associations dans la mise en œuvre du bien-être au travail.

Le **Conseil** propose d'intégrer la question de la formation dans les accords sectoriels et de fortement encourager la participation à ces formations ou, à tout le moins, de fixer des objectifs à atteindre.

Le **CEFH** relève que les plans de diversité en vigueur dans les entreprises privées peuvent prévoir que les personnes de confiance soient formées notamment par UNIA et l'IEFH. Cette possibilité pourrait être également d'application dans les administrations et les organismes d'intérêt public régionaux.

*Action 23 (Bernard Clerfayt, Sven Gatz) : Intégrer la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel au travail dans le cadre de l'élaboration des plans diversité*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** insiste sur l'importance de promouvoir activement une tolérance zéro violence dans chaque entreprise. Pour pouvoir y répondre, le **CEFH** souligne l'importance que chaque entreprise ait un règlement de travail qui s'inscrive dans un plan diversité. Bien que les outils existent, le **CEFH** rappelle qu'en Belgique leur mise en œuvre reste lacunaire, voire absente. Il rappelle à ce titre la responsabilité des employeurs. Le **CEFH** estime que cette responsabilité ne peut qu'aller de pair avec des accompagnements adéquats afin que chaque entreprise puisse réellement se saisir de la thématique. L'accompagnement du label Diversité d'Actiris joue un rôle central. Le **Conseil** rappelle néanmoins que la dimension d'égalité professionnelle (F/H) n'est pas présente dans le label. Par ailleurs l'accompagnement d'Actiris en matière de diversité, ne traite pas ou presque pas des violences sexistes et sexuelles. Le **CEFH** suggère d'intégrer cet aspect et que les conseillères aient une formation spécifique suffisante ou que cette partie soit (dans un premier temps) sous-traitée à des expert.es.

Par conséquent, une expertise et un service d'accompagnement doivent aussi être créés ou développés au sein des organisations représentatives des employeur.euses<sup>15</sup> qui connaissent au mieux leur secteur. Ceci existe mais subsiste sans financement structurel et pérenne.

Le **Conseil** insiste sur l'intérêt que les institutions bruxelloises se concertent pour partager leur politique anti-discrimination et de lutte contre les violences au travail. Il souligne la qualité du travail réalisé par Hub et Actiris et suggère que ce travail puisse bénéficier à des organisations dont la politique à ce sujet est plus lacunaire.

---

<sup>15</sup> Notamment le service d'accompagnement de BRUXEO (<https://sodivercity.bruxeo.be/fr/diversit%C3%A9>) et [Diversiteit | UNIZO Brussel](#).

Le **CEFH** rappelle sa remarque reprise dans les considérations générales du rapport, au chapitre 2.1, concernant la ratification de la convention 190 de l'OIT.

Le **Conseil** appuie l'opportunité de mettre à disposition une boîte à outils accessible et invite à rendre public et à promouvoir le guide de bonnes pratiques pour en maximiser le bénéfice.

### 3.3 Actions de la Ministre Elke Van den Brandt chargée de la Mobilité, des Travaux publics et de la Sécurité routière

Le **CEFH** salue le travail effectué dans les compétences «mobilité». Il remarque que de nombreuses actions sont lancées et différentes démarches entreprises. Le **CEFH** estime néanmoins que pour assurer la bonne réussite des actions envers les bénéficiaires de la STIB, ce travail devrait également être entrepris au niveau du personnel et de la gestion de la STIB elle-même. En effet, le **CEFH** est convaincu que ces valeurs doivent d'abord être portées et soutenues par l'entreprise et ses travailleur.euse.s, avant que la STIB puisse communiquer et agir à l'égard des usager.ères des transports en commun. Le **CEFH** encourage dès lors d'élargir le public cible des différentes actions reprises ci-dessous à l'ensemble de la gestion de la STIB.

*Action 6: Disposer de données quantitatives fiables sur le harcèlement sexuel dans les transports en commun*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** rappelle sa remarque émise dans ses considérations générales, au chapitre 2.2., à propos des « données genrées ».

Le **CEFH** estime que la recatégorisation des incidents est une première étape pour affiner le *reporting* et l'analyse et salue donc le travail du Cabinet. Nonobstant cela, il aurait été intéressant d'avoir les résultats de cette recatégorisation pour pouvoir l'inclure dans cette évaluation.

Si ce n'est pas déjà le cas, le **CEFH** propose de renouveler annuellement l'enquête sur le sentiment de sécurité afin d'avoir une analyse de l'évolution sur plusieurs années. Aussi, le **CEFH** se demande si les questionnaires ont bien repris le genre des participant.e.s et si l'échantillon des femmes est assez présent dans les réponses. Si non, ceci devrait être un point d'attention spécifique pour les prochaines enquêtes.

*Action 17 : Formation du personnel de la STIB en matière de harcèlement sexuel dans les transports en commun*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** réitère la remarque formulée précédemment. Il lui semble primordial que les travailleur.euse.s de la STIB intègrent aussi les valeurs du respect et du non-harcèlement envers les collègues travailleuses de la STIB, en même temps que de pouvoir défendre les usagères des transports en commun. Il encourage dès lors les campagnes de sensibilisation en interne et suggère de continuer à renforcer le plan diversité afin qu'il sensibilise les travailleurs à la thématique du harcèlement sexuel.

Le **CEFH** salue l'idée de mettre à disposition du personnel de la STIB une brochure mentionnant les endroits et associations vers lesquels les victimes peuvent se tourner (actions 38). La communication de cette brochure au personnel doit aller de pair avec la formation citée dans cette action.

*Action 36 : Féminiser les noms des artères et espaces publics*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Il rappelle qu'à l'argument 'les noms de rue sont avant tout le reflet d'un passé', le nombre de rues

exprimant des lieux dit se sont vus rebaptisés dans le passé avec des noms d'hommes. Le **CEFH** souligne dès lors l'intérêt de contextualiser la féminisation des artères et espaces publics à l'histoire des personnes pour mieux visibiliser le rôle des femmes dans notre société.

*Action 37 : Prise en compte des spécificités de genre dans l'offre de transport et dans la politique interne de la STIB*

**RECOMMANDATIONS :**

Concernant la prise en compte dans la politique interne de la STIB, le **CEFH** réitère sa remarque formulée en début de chapitre. A son sens, avoir une politique de diversité et de genre intégrée au sein de la STIB, permettra plus facilement d'atteindre l'objectif recherché. Le fait que le pourcentage ne suive pas est un indicateur de ce que la politique de diversité doit être davantage soutenue et mise en avant au sein de l'entreprise. Nous sommes convaincu.e.s que plus de femmes seront enclines à choisir une carrière à la STIB, si la politique interne de diversité, qui reprend dans le sens large aussi les thématiques liées aux femmes (comme les équipements mis à disposition, les violences et le harcèlement sur les lieux de travail), est mise en place de manière effective dans l'entreprise et est intégrée par les travailleurs et travailleuses.

Concernant la prise en compte dans l'offre de transport, le **CEFH** estime que le chiffre de 32% d'utilisatrices/testrices est un chiffre encourageant, mais qu'il aurait dû être plus important vu que plus de 50% des usagers des transports en commun sont des femmes. Dans une même logique, nous pouvons donc supposer qu'à l'avenir, la politique MaaS sera également utilisée par plus de 50% de femmes. Si la phase test est encore en cours, le **CEFH** demande de trouver des pistes pour faire appel à encore plus d'utilisatrices/testrices afin de réellement faire correspondre les besoins des femmes dans un seul service de mobilité. Le **CEFH** demande de systématiquement faire attention à cet aspect dans les futures enquêtes et analyses réalisées par la STIB.

*Action 38 : Lutter contre les publicités dégradantes ou discriminantes pour les femmes et sensibiliser à la problématique de harcèlement sexuel via les canaux de communication de la STIB*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** propose non pas de lutter contre, mais bien d'interdire, les publicités dégradantes ou discriminantes pour les femmes.

Le **CEFH** s'interroge sur la manière et les critères sur lesquels sont choisies les publicités. Visiblement une Charte d'éthique publicitaire existe au sein de la STIB ; néanmoins plusieurs exemples récents ont démontré que la STIB avait déjà été critiquée pour le choix de ses publicités. Le Conseil demande qu'une évaluation ou une analyse soit effectuée sur cette charte, afin de pouvoir l'adapter dans le temps et en prenant en compte différentes thématiques comme la violence.

Le **CEFH** réitère sa remarque formulée en début de chapitre. A son sens, cette même logique devrait aussi être diffusée et soutenue en interne auprès des travailleurs lors de l'envoi de communication globale ou l'utilisation de flyers/affiches au sein des équipes.

*Action 39 : Rendre les déplacements à vélo plus accessibles aux femmes*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** s'étonne que l'état des lieux intermédiaire n'ait pas repris les informations concernant la mise en œuvre d'actions de mise en selle destinées aux femmes par le milieu associatif. De plus, deux des trois exemples cités sont situés dans le « croissant pauvre » de Bruxelles, où il est connu que peu de femmes pratiquent le vélo. Ces exemples sont inspirants et devraient être encouragés. Finalement, il serait intéressant de savoir combien de ces femmes utilisent effectivement plus le vélo suite à la formation.

Le **CEFH** a également pris connaissance du tout nouveau rapport 2021 de l'Observatoire du vélo en Région de Bruxelles-Capitale (notamment rédigé par Pro Vélo)<sup>16</sup> sorti en mai 2022. Les chiffres démontrent une augmentation de l'utilisation du vélo par les femmes. Les actions mises en place dans le cadre de ce plan contribuent indéniablement à l'augmentation de ces chiffres. Il souligne l'intérêt de pouvoir répertorier également les freins qui existent à l'utilisation du vélo.

*Action 40 : Intégrer la dimension du genre dans la confection d'un plan directeur pour les heures "hypercreuses"*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** propose également d'intégrer la notion de « comportement » sexiste/sexuel pour l'établissement de l'état des lieux. En effet, les agissements n'amènent pas spécialement à des agressions, néanmoins ces comportements sont tout autant vécus et subis par les femmes.

*Action 44 : Lutter contre le harcèlement sexiste dans l'espace public, et en particulier dans les transports en commun*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** rappelle la mise en œuvre de la loi 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.

Finalement, le **CEFH** demande de ne pas seulement disposer du nombre d'arrêts refaits par an, mais d'établir un objectif précis à atteindre par année.

---

<sup>16</sup> [e7545c8b-12ab-4f52-a462-75fb1a21a2ba\\_observatoire-2021\\_FR.pdf \(prismic.io\)](#)

### 3.4 Actions du Ministre Président Rudi Vervoort chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'Intérêt régional

*Action 7 : Mise en place d'un module de formation encodage des PV dans une vision genrée*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** estime que l'intégration de l'action dans le PAN fédéral à la demande de la Région de Bruxelles-Capitale témoigne d'une bonne collaboration avec le niveau fédéral. Le **CEFH** soutient cette collaboration et ne peut que l'encourager. Il est important que la Région continue à demander et soutenir l'avancement de cette action au niveau fédéral. Le **CEFH** se pose néanmoins la question du pourquoi cette action a été intégrée dans le Plan, si la Région n'en détient pas la compétence.

Aussi, le **CEFH** demande que l'encodage des PV dans une vision genrée reprenne également le sexe des agresseurs.

*Action 8 : Disposer d'une vue régionale précise de la problématique*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** a pris connaissance avec attention des résultats du rapport 2020 de l'Observatoire et en salue le travail. Le rapport intègre notamment des données sur le harcèlement, les agressions verbales, physiques et sexuelles : des éléments qui figuraient peu, voire pas du tout, dans les rapports des années précédentes. Ceci représente une réelle amélioration.

Aussi, une analyse genrée est faite au sujet du harcèlement dans l'espace public bruxellois (page 66) et un focus est dédié aux «violences fondées sur le genre » (page 71). Nous ne pouvons qu'encourager ces démarches. Le focus consacré aux « violences fondées sur le genre » démontre néanmoins que très peu de données genrées bruxelloises existent. En effet, les chiffres mis en avant proviennent de sources extérieures (JUMP, asbl Vie féminine, CPVS, etc.), mais aucune des données du BPS même.

Le **CEFH** salue aussi l'intégration des éléments du rapport du **CEFH** : « L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles » dans le rapport 2020 de l'Observatoire.<sup>17</sup>

En conclusion, le **CEFH** encourage à continuer à mettre en exergue la problématique des violences faites aux femmes dans les prochains rapports, notamment celui de 2022. Il demande néanmoins à approfondir la récolte des données genrées afin qu'à terme une analyse bruxelloise et une évolution sur plusieurs années puissent être faites.

*Action 10 : Promouvoir et réorganiser les formations existantes*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Concernant la formation du secteur médical 2020-2021, Le **CEFH** a reçu peu d'information sur la manière dont la formation a été mise en place et vers quels canaux cela a été diffusé. Le **CEFH** demande d'entretenir des collaborations avec les fonds de formation sectoriels social-santé (APEF, Fe-BI et VIVO) afin de faire connaître ces formations. Pour le futur, le **CEFH** demande à ce que ces formations soient

<sup>17</sup> [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES RAPPORT-Fr-COVID19-2021 DEF-003.pdf \(irisnet.be\)](https://irisnet.be/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf)

organisées par, ou en étroite collaboration avec, ces fonds de formation sectoriels. En effet, ces fonds sont des socles importants de formation à destination des secteurs concernés et permettraient de structurer l'organisation et la communication de ces formations.

Le **Conseil** propose aussi de fixer des objectifs de taux de participation à atteindre dans les indicateurs, avec des étapes intermédiaires pour atteindre un taux de couverture de toutes les institutions des métiers de prévention, soins, sécurité, etc.

*Action 11 : Mise en place de 4 modules de formation complémentaire en prévention, détection et prise en charge des violences à destination des professionnels du secteur*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** salue la formation organisée via la mise en situation des acteurs professionnels. En effet, il estime qu'une mise en situation permet de mieux assimiler et comprendre la matière.

Le **CEFH** demande à être plus précis quant à l'objectif du nombre de formations organisées par an. Aussi, le **CEFH** demande à rendre ces formations obligatoires pour chaque nouveau travailleur de ces fonctions.

*Action 13 : Mise en place d'un module de formation "cybersexisme" à destination des services de police*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** souligne le bénéfice de pouvoir intégrer ce type de formation dans les formations de base et continuées de la police.

*Action 14 : Mise en place d'un module de formation "harcèlement sexuel dans l'espace public"*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** demande à être plus précis quant à l'objectif du nombre de formations organisées par an. Aussi, le **CEFH** demande à rendre ces formations obligatoires pour chaque nouveau travailleur et nouvelle travailleuse dans ces fonctions.

Le public cible étant similaire (agent.es constatateurs, gardien.nes de la paix, gardien.nes de parc, etc.), le **CEFH** se demande si certaines formations ne pourraient pas être regroupées, par exemple, avec les formations complémentaires en prévention, détection et prise en charge des violences (action 11).

*Action 26 : Initier une réflexion relative au harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public dans les groupes de travail "security by design"*

**RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** se pose la question de savoir si les GT ont également effectué des visites de terrain et/ou des marches exploratoires dans des quartiers afin de se rendre au plus proche des faits. Aussi, est-ce que le GT a tenu compte des moins bonnes expériences du passé de sécurisation des espaces publics ?

Le **CEFH** s'interroge aussi sur la complémentarité de ce guide avec celui développé dans l'action 27 : Manuels Espaces Publics. Est-ce que les discussions et travaux à ce sujet ne pourraient pas être mutualisés ? En effet, il semble que l'équipe pluridisciplinaire pour les discussions du Manuel Espaces Publics sera prochainement sélectionnée : est-ce que les PV des réunions du GT «Security by Design»

ne pourraient pas être partagés ? Certains membres de ce GT pourraient-ils.elles participer à l'équipe pluridisciplinaire, etc. ? Il serait dommage de ne pas pouvoir bénéficier des discussions déjà entamées par ailleurs.

Finalement, le **CEFH** regrette ne pas avoir reçu réponse à sa question posée par mail – voir annexe.

*Action 29 : Aborder les aspects de prévention, harcèlement et violences dans l'espace public dans le prochain cycle pyblik sur le thème "villes pour tou-te-s"*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** salue l'organisation d'une série de conférences-débats sur des thèmes liant les enjeux de genre et de discrimination à l'aménagement du territoire, à l'urbanisme et à la programmation urbaine. Ces événements permettront de faire connaître et sensibiliser la population à la thématique : en effet, le Cabinet prévoit d'inviter les usagers et usagères à contribuer au débat.

De même, le **CEFH** comprend, suite aux réponses du Cabinet à ses questions, que l'action 29 entend ne pas se limiter à l'espace public. En effet, il est aussi question des modes de mobilité, de l'accessibilité des services et équipements, de l'équité dans les usages de la ville ou encore de la gouvernance et la représentativité.

Néanmoins, le **CEFH** suggère de réfléchir, dans un souci d'efficacité et de partage de discussion, à la complémentarité de l'action 29 avec les actions 26 et 27.

Le **CEFH** se demande si des marches exploratoires et des mises en situation dans des quartiers seront également organisées afin d'aborder les aspects de prévention, harcèlement et violence dans l'espace public.

*Action 30 : Intégrer la question de genre dans les outils de planification et de programmation urbaines*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** salue le travail de Perspective de développer un plan Genre : ceci est un outil indispensable pour permettre une réelle réflexion sur le genre dans les programmations urbaines.

Il salue également l'accompagnement par une équipe spécialisée. Le **CEFH** conseille de notamment collaborer avec l'asbl « l'architecture qui dégenre », qui a une expertise dans le domaine et qui a développé un *Gender Toolkit* : mode d'emploi pour une architecture égalitaire.

Le Conseil regrette de ne pas avoir reçu plus d'information sur le cahier des charges. Il aurait ainsi pu formuler des recommandations.

*Action 31 : Analyse et suivi du PRDD*

#### **RECOMMANDATION :**

Etant donné que les actions 30, 31, 34 et 35 sont abordées ensemble, le **Conseil** renvoie aux remarques formulées à propos de l'action 30.

*Action 32 : Sensibilisation des membres de la commission régionale développement***RECOMMANDATION :**

Le **CEFH** remercie le cabinet d'avoir apporté des compléments d'information par mail, en réponse à ses questions supplémentaires. La sensibilisation du secrétariat est un élément important : en effet, le secrétariat est un soutien précieux pour la préparation et la réflexion et permet ainsi d'être attentif aux éléments qui peuvent être manquants dans un avis. Le secrétariat pourra donc ainsi être le garant d'une réflexion autour des violences. Le **CEFH** suggère de rendre obligatoire la sensibilisation du secrétariat à chaque fois que celui-ci est remplacé.

*Action 34 : Prise en compte du genre dans les contrats de quartier et les contrats de rénovation urbaine***RECOMMANDATION :**

Etant donné que les actions 30, 31, 34 et 35 sont abordées ensemble, le **Conseil** renvoie aux remarques formulées à propos de l'action 30.

*Action 35 : Prise en compte du genre dans les projets de programmation des équipements publics***RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** suggère, dans un souci d'efficacité et de partage de discussion, de mutualiser les réflexions entamées notamment dans le cadre des actions 26 et 27 au sujet des espaces publics.

De même, étant donné que les actions 30, 31, 34 et 35 sont abordées ensemble, le **Conseil** renvoie aux remarques formulées à propos de l'action 30.

*Action 46 : Assurer la mise en œuvre du projet-pilote visant une approche intersectorielle des violences intrafamiliales (Nawal et le MP)***RECOMMANDATION :**

Le **CEFH** apprécierait d'être tenu informé de l'évolution de la mise en place de ce projet-pilote.

*Action 53 : Promouvoir l'amélioration des procès-verbaux et l'analyse des statistiques policières***RECOMMANDATION :**

Le **CEFH** souligne à nouveau l'importance que les procès-verbaux permettent d'obtenir des statistiques policières genrées.

### 3.5 Actions du Secrétaire d'Etat Pascal Smet chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine, des Relations européennes et internationales, du Commerce extérieur et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente

*Action 12 : Mise en place d'un module de formation spécifique à destination des services publics régionaux de l'urbanisme*

#### **RECOMMANDATION :**

Le **Conseil** soutient l'idée d'introduire une formation de genre plus structurelle voire obligatoire dans l'offre de formation d'Urban. Le **Conseil** invite à étendre les formations au personnel communal qui traite également de la matière ou qui est amené à participer à l'élaboration des différents projets de planification. Il se réfère à la suggestion qu'elles puissent être également proposées au sein de l'ERAP.

Le **CEFH** relève que rien n'est précisé concernant la désignation de personnes de contact (SPOC).

*Action 27 : Analyse d'impact d'un nouveau projet d'espace/d'équipement public afin de définir les besoins en matière de sécurité et prévention des violences dans l'espace public*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** s'interroge sur la complémentarité du Manuel Espaces Publics avec celui développé dans l'action 26 : Guide Security by Design. Est-ce que les discussions et travaux à ce sujet ne pourraient pas être mutualisés ? En effet, il nous revient que l'équipe pluridisciplinaire choisie pour les discussions du Manuel Espaces Publics sera prochainement sélectionnée : est-ce que les PV des réunions du GT « Security by Design » ne pourraient pas être partagés ? Certains membres de ce GT pourraient-ils.elles participer à l'équipe pluridisciplinaire, etc. ? Il serait dommage de ne pas pouvoir bénéficier des discussions déjà entamées par ailleurs.

Il relève qu'il est question d'inclure les conseils dans la procédure d'octroi de permis d'urbanisme et demande que soit précisé de quels conseils ainsi que de quel type de permis d'urbanisme il s'agirait.

Le **CEFH** recommande de notamment collaborer avec l'asbl « l'architecture qui dégenre », qui a une expertise dans le domaine et qui a développé un Gender Toolkit : mode d'emploi pour une architecture égalitaire.

Finalement, le **CEFH** regrette ne pas avoir reçu réponse à sa question posée par mail – voir annexe.

*Action 28 : Prendre en compte les aspects de prévention, de harcèlement et de violences pendant la phase d'autorisation d'une demande de permis d'urbanisme*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** rappelle que, malgré l'existence d'une loi contre le harcèlement de rue depuis 2015, il y a en réalité très peu de dépôt de plaintes et qu'il faut se tourner vers la société civile pour avoir une idée de ce que représente vraiment le harcèlement sexiste dans les espaces publics belges : ainsi, JUMP<sup>18</sup> relève que 9 femmes sur 10 ont subi du sexisme dans les espaces publics européens ; Plan international

---

<sup>18</sup> JUMP (2016). Mon expérience du sexisme: Étude sur la perception des comportements sexistes en Europe, novembre 2016 : Bruxelles.

Belgique<sup>19</sup> retrouve la même proportion dans la population des 15-24 ans ; l'Université de Gand<sup>20</sup> rapporte que 9 femmes sur 10 ont spécifiquement été la cible d'intimidations sexuelles sur la voie publique bruxelloise et, enfin, equal.brussels établit que « plus de 8 Bruxelloises sur 10 sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vies »<sup>21</sup>.

Une augmentation du nombre de plaintes déposées permettrait, à terme, de pouvoir reprendre ces chiffres dans l'analyse des demandes de permis d'urbanisme, quand il s'agit, par exemple, de permis concernant une rue ou un quartier spécifiques.

Le **Conseil** recommande de créer des partenariats de manière pro-active avec des associations féministes/maisons des femmes de quartier pour récolter leurs remarques dans les enquêtes publiques au sujet de leurs quartiers.

*Action 33 : Encourager les avis consultatifs des associations actives sur les thématiques genre et ville et des citoyen-ne-s*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** salue l'action qui concerne l'analyse des besoins spécifiques des femmes en matière de toilettes publiques. Il souligne que la problématique est loin d'être récente et que lors de la crise Covid aucune réponse n'avait été donnée quant à l'inaccessibilité des toilettes impactant particulièrement les femmes. Il suggère, de même, de prendre connaissance de cette étude : « [Des toilettes publiques et communautaires adaptées aux femmes et aux filles : guide à l'intention des urbanistes et des décideurs](#) ».

Le **CEFH** est ravi d'apprendre qu'une collaboration existe avec notamment l'asbl « l'architecture qui dégenre », qui a une expertise dans le domaine.

Finalement, le **CEFH** regrette ne pas avoir reçu réponse à sa question posée par mail – voir annexe.

---

<sup>19</sup> Plan International, Campagne « International day of the girl 2019 ».

[https://www.planinternational.be/sites/default/files/plan\\_international\\_safer\\_cities\\_campaign\\_qa\\_fr\\_.pdf](https://www.planinternational.be/sites/default/files/plan_international_safer_cities_campaign_qa_fr_.pdf)

<sup>20</sup> RTBF, "Le harcèlement en rue? Quand on est une femme à Bruxelles, c'est tous les jours".

[https://www.rtb.be/info/societe/detail\\_le-harcelement-en-rue-quand-on-est-une-femme-a-bruxelles-c-est-tous-les-jours?id=9987177](https://www.rtb.be/info/societe/detail_le-harcelement-en-rue-quand-on-est-une-femme-a-bruxelles-c-est-tous-les-jours?id=9987177)

<sup>21</sup> equal.brussels (2018).#Zérosexism. *Étude sur la violence à l'égard des femmes à Bruxelles*: Bruxelles, infographie.

<http://infographic.equal.brussels/fr/>

### 3.6 Actions du Ministre Bernard Clerfayt chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal

De manière générale, le **Conseil** attire l'attention sur le manque de vision concernant l'autonomie, l'indépendance économique et financière des femmes. Il rappelle que pour les femmes en situation de précarité, il est beaucoup plus difficile de sortir de la situation de violence et d'y faire face. Il rappelle sa recommandation qui vise à préserver la place des femmes sur le marché de l'emploi<sup>22</sup>.

En corollaire, cette problématique révèle également l'importance d'investir, de manière générale, dans les structures d'accueil pour enfants : aussi bien dans le secteur public que dans le secteur non-marchand via des collaborations avec la FWB et le Vlaamse Gemeenschap. Le Conseil demande qu'une attention particulière soit portée au fait que le manque d'infrastructures impacte également de manière exponentielle les femmes en situation de violence.

De plus, le **Conseil** insiste sur l'importance de promouvoir activement une tolérance zéro violence dans chaque entreprise. Le Conseil renvoie à sa recommandation émise à propos de l'action 23.

Le **Conseil** insiste sur l'intérêt que les institutions bruxelloises se concertent pour partager leur politique anti-discrimination et de lutte contre les violences au travail. Il rappelle que certaines organisations comme le Hub et Actiris font un travail de qualité qui pourrait bénéficier à des organisations dont la politique à ce sujet est plus lacunaire.

Le Conseil relève que la ratification de la Convention de l'OIT par chaque région et par le Parlement fédéral est un acte significatif tant au niveau national qu'international. Il est important également que le CNT puisse s'emparer de ce dossier pour donner un nouveau souffle à cette politique ainsi qu'une vision concrète sur cette convention et sa mise en œuvre. Le **Conseil** souhaite pouvoir être impliqué dans la réflexion qui sera menée.

*Action 23 (Bernard Clerfayt, Sven Gatz) : Intégrer la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel au travail dans le cadre de l'élaboration des plans diversité*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **Conseil** insiste sur l'importance de promouvoir activement une tolérance zéro violence dans chaque entreprise. Pour pouvoir y répondre, le **CEFH** souligne l'importance que chaque entreprise ait un règlement de travail qui s'inscrive dans un plan diversité. Bien que les outils existent, le **CEFH** rappelle qu'en Belgique leur mise en œuvre reste lacunaire voire absente. Il rappelle à ce titre la responsabilité des employeur.euses. Le **CEFH** estime que cette responsabilité ne peut qu'aller de pair avec des accompagnements adéquats afin que chaque entreprise puisse réellement se saisir de la thématique. L'accompagnement du label Diversité d'Actiris continue à jouer un rôle central. Le Conseil rappelle néanmoins que la dimension d'égalité professionnelle (F/H) n'est pas présente dans le label. Par ailleurs l'accompagnement d'Actiris en matière de diversité ne traite pas ou presque pas des violences sexistes et sexuelles. Le **CEFH** suggère d'intégrer ces violences et

<sup>22</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES\\_RAPPORT-Fr-COVID19-2021\\_DEF-003.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf) P.62 recommandation 2

que les conseiller.ères aient une formation spécifique suffisante ou qu'ils.elles sous-traitent cette partie (dans un premier temps) à des expert.es.

Par conséquent, une expertise et un service d'accompagnement doivent aussi être créés ou développés au sein des organisations représentatives des employeurs<sup>23</sup> qui connaissent au mieux leurs secteurs. Ceci existe mais subsiste sans financements structurels et pérennes. Le **CEFH** estime que ces services devraient être davantage soutenus par le Gouvernement afin qu'ils puissent développer des outils destinés à leurs membres, contre les violences sexistes et sexuelles (rappel législatif, identification des violences, outils de mise en place d'une politique « tolérance zéro »). C'est une façon très efficace de leur donner les connaissances nécessaires à leur mise en action.

Le **Conseil** appuie l'opportunité de mettre à disposition une boîte à outils accessible et invite à rendre public et à promouvoir le guide de bonnes pratiques pour en maximiser le bénéfice.

*Action 24 : Promouvoir la lutte contre les violences envers les femmes dans les politiques régionales pour l'emploi*

#### **RECOMMANDATIONS :**

Le **CEFH** insiste sur la pertinence de promouvoir activement les plans de lutte contre la violence au travail dans les secteurs qui sont subventionnés par la Région, notamment les titres-services, et l'éventualité de conditionner les aides à la mise en œuvre d'une prévention efficace des violences sur les lieux de travail.

Le **CEFH** rappelle que l'enquête conduite par JUMP<sup>24</sup> auprès de plus de 4000 femmes belges et françaises rapportait que 94 % d'entre elles avaient subi du sexisme dans un cadre professionnel : 8 femmes sur 10 ont dû faire face à de la condescendance lors des échanges verbaux avec leurs collègues masculins (*mansplaining*) et/ou des pratiques d'invisibilisation dans les espaces de réunion (*maninterrupting*) ; 7 femmes sur 10 ont été l'objet de commentaires intrusifs et/ou déplacés sur leur apparence ou leur vie privée ainsi que de regards et/ou gestes déplacés ; 1 femme sur 2 a subi des blagues sexistes et 1 femme sur 5 a subi des violences physiques.

Le **CEFH** demande à ce que soit précisé le nombre d'inspecteur.rices sensibilisé.es et que soit renseigné le type d'accompagnement qui est alors mis en place. De même, il demande qu'un objectif de taux de participation à atteindre soit fixé par année.

---

<sup>23</sup> Notamment le service d'accompagnement de BRUXEO (<https://sodiversity.bruxeo.be/fr/diversit%C3%A9>) et [Diversiteit | UNIZO Brussel](#).

<sup>24</sup> JUMP (2016). *Le sexisme, c'est bientôt fini ? État des lieux sur la perception du sexisme* : Bruxelles.

## ANNEXE

### 1. Questions du CEFH et réponses des Cabinets

Voir document PDF joint au présent rapport.

Vous trouverez ci-dessous les questions du CEFH posées par mail aux différents cabinets, ainsi que la retranscription exacte des réponses reçues. Les réponses ne pouvant dès lors pas être traduites.

#### 1.1 Compétence Secrétaire d'état Nawal Ben Hamou

*Action 1 :*

**Question du CEFH :**

- a) Souvent on parle des associations impliquées, mais sans préciser lesquelles – Peut-on avoir le détail des associations consultées ?**

Lorsqu'on parle de la Plateforme de concertation bruxelloise en matière de violences entre partenaires et intrafamiliales, il s'agit d'une liste extensive d'associations qui sont invitées par equal.brussels à des réunions plénières et à des groupes de travail sur des thèmes spécifiques.

Ces ASBL comprennent des associations travaillant sur les droits des femmes en général ainsi que des associations travaillant en 1ère ligne avec les victimes et les auteurs de violences (comme le Centre de prévention des violences conjugales et familiales ou PRAXIS), des maisons d'accueil, des associations travaillant sur la prévention, etc. La composition de ce groupe varie en fonction du sujet des réunions.

A titre d'illustration, ci-dessous la liste des associations invitées à la réunion plénière d'avril 2021.

NB 1 : cette liste inclut également les associations soutenues par equal.brussels dans le cadre de l'appel à projets 2020-2021, qui ne sont pas nécessairement axées sur les violences entre partenaires et intrafamiliales.

NB 2 : equal.brussels travaille actuellement à la mise à jour de cette liste, afin d'inclure de nouvelles associations dans la réunion de la plateforme qui aura lieu en juin.

Agence Alter
AMA
Amazone
Amnesty International
Arts et Publics
AWSA

CAB
Centre de prévention des violences conjugales et familiales
Centre européen des médiations
Centre Librex
CHAYN asbl
CIBA
CIVIF
Conseil des femmes FR
Elles pour elles
Fed des Centres de Planning et de Consultations
Fed des Centres pluralistes de PF
Fédération laïque des centres de planning familial
Fem and Law
Femmes actives du monde
Femmes prévoyantes socialistes
GAMS
Garance
Intact
ITER
JUMP
L'ilôt
La Voix des femmes
Le monde selon les femmes
Maison des femmes- de Forest
Maison des femmes de Molenbeek St-Jean
Maison des femmes de Schaerbeek

Marche mondiale des femmes
Médecins du monde
MI-IS (expertes du vécu)
MRAX
NL Vrouwenraad
Oasis
Pour la Solidarité
Praxis
Ras el Hanout
Réseau Mariage et Migration
SC MGF
Siempre
SLAJ
Sophia
SOS Viol
SUJE
Université des femmes
Vie Féminine
Viva-SVV
VZW Zijn

Cette mesure concerne également d'autres initiatives :

La Task Force COVID-violences intrafamiliales : Ici il s'agit notamment des associations suivantes, issues du terrain : Le Centre de Prévention des violences conjugales et familiales, le CAW, Praxis, l'association des maisons d'accueil.

La collaboration sur le dispositif pharmacies : les associations de la Task Force ainsi que l'UPB (Union des Pharmaciens de Bruxelles).

Campagnes : pour la campagne de cette année sur le harcèlement et les violences sexuelles, il est demandé explicitement dans le cahier des charges de mettre en place une coopération avec une ASBL

ayant une expertise sur le sujet. Par ailleurs, des associations telles que Plan International et le Forum des Jeunes feront également partie du comité d'accompagnement.

Comme vous pouvez le constater, l'implication des associations dans tous nos projets est un aspect important, et le type d'associations invitées dépend de l'initiative.

**b) Quand on parle de rencontres (réunions), quand ont-elles eu lieu et avec quelle périodicité?**

En ce qui concerne la deuxième question sur les réunions, cela dépend également de l'initiative à laquelle vous faites référence. Concernant la plateforme de concertation: elle s'est réunie en plénière le 22 avril 2021 et equal.brussels organise une nouvelle réunion en juin 2022. En raison de la crise du COVID, la périodicité de ces réunions plénières a été réduite, mais comme indiqué ci-dessus, les ASBL sont régulièrement réunies en groupes de travail autour de projets spécifiques.

*Action 9 :*

**Question du CEFH :**

**a) Le cadastre est un outil fort intéressant. Peut-on avoir plus de précision sur les modalités de diffusion des 2 enquêtes ? Via quel réseau ? Quelle a été la méthodologie de diffusion ?**

Les enquêtes ont été distribuées par différents canaux :

Les réseaux sociaux (à 2 reprises) et le site web d'equal.brussels

- Par e-mail (à plusieurs reprises) à la vaste base de données des associations et institutions gérée par equal.brussels (aux catégories « genre » et « violences » :environ 400 adresses )
- En demandant spécifiquement aux partenaires tels que les écoles régionales de formation de répondre au questionnaire.

*Action 22 :*

**Question du CEFH :**

**a) Qu'entend-on par « institutions bruxelloises, publiques et « privées » ?**

La distribution du guide JUMP en 2022 est principalement destinée aux institutions publiques. Les ateliers du projet DPO s'adressent à tou.te.s les professionnel.le.s de première ligne.

En outre, 12 consultants d'Actiris ont également suivi des formations sur les violences au travail (voir action 23), qu'elles et ils mettent en pratique dans leur accompagnement des entreprises privées.

*Action 25 :*

**Question du CEFH :**

**a) Est-il aussi prévu de communiquer sur la brochure de prévention vers le secteur social-santé non-marchand (pas juste communal comme décrit dans le tableau)?**

La livraison est prévue aux communes, qui peuvent elles-mêmes diffuser la brochure au secteur social santé non-marchand situé sur leur territoire (maisons médicales, plannings familiaux...)

**b) On n'a pas trouvé de lien avec la nécessaire connaissance par les acteurs de terrain et les officiers d'état civil de la COL6/2017 violences sur l'honneur , essentiel pour les MGF et les mariage forcés**

Un courrier sera très bientôt envoyé aux communes mentionnant la possibilité de commander auprès de Bruxelles Pouvoirs locaux la brochure dans les 16 langues disponibles. A cette occasion, l'évaluation réalisée par l'IEFH du code de signalement des mariages forcés à destination de l'état civil. Vu que cette évaluation a révélé que la connaissance de la COL6/2017 était encore trop peu présente chez les officiers de l'état civil, un rappel de l'existence de celle-ci et de son importance sera intégré dans le courrier.

*Action 47 :*

**Question du CEFH**

**a) Est-ce que les travailleurs des AIS sont également formé à la thématique des violences ?**

Chaque AIS est parfaitement autonome en matière de formation de son personnel. La fédération des AIS organise ponctuellement des formations pour l'ensemble des AIS mais n'a jamais organisé de formation sur la thématique des violences.

Vu que les AIS traitent avec énormément de publics-cibles différents, elles ont plutôt tendance à s'entourer de services extérieurs compétents, parfois à travers des conventions et partenariats divers, pour développer des accompagnements adaptés voire complètement sur mesure pour leurs bénéficiaires selon leurs profils et les problématiques rencontrées.

*Action 49 :*

**Question du CEFH :**

**a) Refuges – Le projet se prévoit-il avec A.S. et psy?**

Comme indiqué en séance, un accompagnement est bien entendu prévu par la COCOM. Un appel à projets a été lancé et le jury a désigné l'opérateur TALITA. Pour plus d'information sur l'accompagnement prévu, vous trouverez le texte de l'appel à candidatures en pièce jointe

*Action 52 :*

**Question du CEFH :**

**a) On parle des zones de police, s'agit-il des 6 zones?**

Oui

## 1.2 Compétence Ministre Sven Gatz

*Action 5 :*

### Question du CEFH

- a) Un mail pour recruter des enquêtrices a été diffusé le 29/03/22 par Equal. Quel est l'état actuel du recrutement ?**

Suite aux démarches que les acteurs régionaux et les autres partenaires ont entreprises pour aider à recruter de nouveaux enquêteurs et enquêtrices, 22 personnes ont été recrutées (dont 12 en Région bruxelloise : 10 femmes et 2 hommes). Le prestataire chargé de réaliser l'enquête s'attend à une amélioration fondamentale du nombre d'entretiens au mois de mai.

- b) Quel est le public visé de l'entretien ? Est-ce un échantillon de femmes ou est-ce précisément à destination des victimes de violences ?**

Le public visé par les entretiens en face à face (ou réalisés par des moyens alternatifs en raison de la crise sanitaire : ex. téléphone, vidéo, web) est constitué des personnes sélectionnées de manière aléatoire pour l'enquête et qui n'ont pas répondu lors de la première phase de l'enquête en ligne. Il s'agit d'un échantillon représentatif de la population âgée de 18 à 74 ans et composé de femmes (5/6) et d'hommes (1/6). Les personnes sélectionnées pour cette enquête ne sont donc pas particulièrement des victimes de violences.

L'objectif de la phase d'entretiens en face à face est de réaliser 2.400 enquêtes au total en Belgique, dont 800 en Région bruxelloise (665 femmes et 135 hommes).

Compte tenu de la sensibilité du sujet, l'enquête est annoncée comme une étude « sur la santé, la sécurité et les conditions de vie ».

## 1.3 Compétence Ministre Elke Van den Brandt

*Action 37*

### Question du CEFH :

- a) MaaS: Quel est le % de femmes et d'hommes qui participe à la phase test ?**  
**b) Féminisation du personnel : Y a-t-il déjà une évolution de nombre de femmes dans le personnel de la STIB ? Avez-vous des chiffres à partager ?**

Il y a 1142 femmes sur 10.221 travailleur.r.se.s (11,17%) fin 2021, envers 1104 femmes sur 9843 travailleur.r.se.s (11,21%) en 2020. Le nombre de femmes augmente, mais le nombre total de collaborateurs.trices aussi, c'est pourquoi le pourcentage ne suit pas.

*Action 38***Question du CEFH :**

- a) Est-ce que les agents de sécurité vont également suivre des formations sur le harcèlement sexuel ? Et recevoir les brochures ? En lien avec l'action 44.**
- b) Concernant la brochure contre publicité dégradante - c'est prévu pour quand ?**

Comme on a discuté plus en détail le 04/05, oui, tous les agents en contact avec le public auront une formation sur le sexisme et l'accueil de ses victimes. Et recevront la brochure

*Action 39 :***Question du CEFH :**

- a) N'y a-t-il pas eu récemment une campagne et des cours organisés pour apprendre à des femmes de rouler à vélo ? Quels sont les résultats de cette campagne ? Nombre d'inscriptions des femmes et est-il prévu de prolonger la mesure ?**

Bruxelles Mobilité produit diverses campagnes de sensibilisation et de promotion du vélo, mais elles ne sont pas spécifiquement orientées vers les femmes.

Bruxelles Mobilité octroie cependant des subventions pour la mise en œuvre d'actions de mise en selle destinées aux femmes par le milieu associatif. Nous pouvons notamment identifier les actions suivantes :

- Mise en selle d'un public précarisé féminin molenbeekois par l'octroi de subvention en 2021 au Centre communautaire maritime. Ce projet est repris en 2022 par l'asbl Molembike.
- Mise en selle ciblant les habitants des logements gérés par le Community Land Trust Brussels (CLTB) : cette action n'est pas limitée strictement aux femmes, mais elles constituent l'énorme majorité (>90%) des participants (subvention octroyée en 2021 et 2022 au CLTB).
- Atelier de réparation vélo visant les femmes et les personnes qui s'identifient en tant que femme (subvention 2021 à l'asbl La Doyenne)

En matière de résultats/nombre d'inscrites pour les projets concrétisés en 2021, nous ne disposons pas des informations dans l'immédiat.

Pour ce qui est de la reconduction des actions, c'est laissé à l'initiative des asbl. Les deux premiers projets repris dans la liste ont fait l'objet d'une nouvelle demande en 2022

## 1.4 Compétence Ministre Rudi Vervoort

*Action 13 :*

**Question du CEFH :**

- a) Quel est le lien entre la formation continue et l'atelier spécifique ; cela deviendra-t-il permanent à l'avenir ?**

Le pôle de compétences consacré aux discriminations a constitué un groupe technique en vue d'organiser une journée d'étude. Le GT se réunira la semaine du 09 mai. Différents sujets sont en discussion, dont le développement, pour la journée, d'un atelier sur le sujet du cyberharcèlement à connotation discriminatoire (dont le cybersexisme). En fonction des résultats obtenus à l'issue de cette journée, nous demanderons aux écoles de renforcer les formations sur le sujet.

*Action 26*

**Question CEFH : Qui fait partie du GT Security by Design ?**

*Action 26 & 27*

**Question CEFH :**

- a) Comment communique l'action 26 et 27 ? Est-ce que le Manuel Espaces Publics ne pourraient pas alimenter le Guide de sécurisation des espaces publics et inversement ?**
- b) Pouvez-vous préciser les spécifiés de l'un et de l'autre, et comment assurer une complémentarité des 2 outils?**

*Action 29*

**Question CEFH :**

- a) Comment est-ce que l'action 29 s'articule avec l'action 26 et 27 ?**

Le cycle « Ville pour tou.te.s » (titre provisoire) consistera en une série de conférences-débats sur des thèmes liant les enjeux de genre et de discrimination à l'aménagement du territoire, à l'urbanisme et à la programmation urbaine. Ces événements pourront rassembler tant des experts et expertes pouvant éclairer ces enjeux d'un champ de compétences qui leur est propre, ainsi que des personnes dotées d'une expertise locale ou une connaissance des spécificités bruxelloises par rapport au thème. De plus, une attention particulière sera portée à donner la parole à des usagers et usagères de la ville et à permettre le débat.

Le scope de ce cycle a été élargi par rapport à la fiche du Plan contre les violences faites aux femmes pour aller au-delà des aspects de prévention du harcèlement et des violences dans l'espace public, qui font l'objet des Actions 26 (Security by design) et 27 (sécurité aux abords des équipements).

A ce titre, les usages mixtes et diversifiés de l'espace urbain font partie des pistes d'analyse et d'action qui pourront être abordés, de même que des thèmes comme la visibilité des femmes, les modes

de mobilité, l'accessibilité des services et équipements, l'équité dans les usages de la ville ou encore la gouvernance et la représentativité.

*Action 29 & 30 :*

**Question CEFH :**

- a) La prévention primaire (auto-défense, marches exploratoires ne sont pas trop évoquées Qu'en est-il ?**

Comme évoqué ci-dessus, ces actions vont au-delà des problématiques de violences et harcèlement dans l'espace public. Ces actions abordent en effet les usages mixtes et diversifiés de l'espace, de même que des thèmes comme la visibilité des femmes, les modes de mobilité, l'accessibilité des services et équipements, l'équité dans les usages de la ville ou encore la gouvernance et la représentativité (action 29) et toutes les activités de fabrication de la ville auxquelles Perspective contribue (action 30).

Les marches exploratoires sont un outil de diagnostic et d'analyse duquel il pourrait éventuellement être fait usage dans le cadre du déroulé de ces deux actions, mais la prévention sous forme de cours d'auto-défense ne fait pas partie des missions ni prérogatives de Perspective.

*Action 30*

**Question CEFH :**

- a) Combien de GT a-t-il déjà eu lieu et quelle est la méthodologie ? Etes-vous soutenu par des experts ? Que contient le cahier des charges ?**

Du côté de perspective.brussels, cette action s'articule avec l'action 31 (Analyse et suivi du PRDD) et prend la forme d'un « Plan Genre » ou « Plan Gendermainstreaming ». La création d'un « Plan Genre » ou « Plan Gender Mainstreaming » a pour objectif de guider les actions de Perspective face aux problématiques d'inégalité et de discriminations liées au genre.

Ce Plan doit permettre d'assurer que l'objectif d'égalité de genre soit central à toutes les activités de fabrication de la ville auxquelles Perspective contribue, depuis le l'élaboration des politiques liées à la ville jusqu'à la mise en œuvre et au monitoring des différents projets et programmes et passant par la recherche et la diffusion de contenus, l'allocation de ressources et l'accès aux marchés publics, la représentation, la visibilité et la participation. Il doit permettre de veiller à ce que chaque action soit passée par le prisme du genre et, in fine, œuvre pour une plus grande égalité et moins de discriminations.

Le cahier des charges pour une mission d'accompagnement à l'élaboration de ce Plan est actuellement en cours. Il est en effet prévu de se faire accompagner des expertises genre et ville là où elles se trouvent – auprès d'associations de terrain, chercheuses et chercheurs, etc.

*Action 32 :***Question du CEFH**

- a) Avez-vous pensé à intégrer et sensibiliser le secrétariat du CRD (pas juste ses membres) ?**

Perspective confirme que la CRD (secrétariat et membres) a été sensibilisée, et qu'ainsi les derniers avis rendus sur les PAD Midi et Josaphat font explicitement référence au plan en question.

*Action 46 :***Question du CEFH :**

- a) Sur quelle base est-ce que les acteurs du GT ont-ils été choisi/signé ? Est-ce prévu d'élargir le GT lorsque celui-ci sera en rythme de croisière ?**
- b) Déclaration d'intention pour violences intra familiales- Peut-on avoir des précision sur 'quand' ?**

La réponse sera fournie par BPS.

**1.5 Compétence Secrétaire d'état Pascal Smet***Action 12***Question du CEFH :**

- a) Quelles démarches ont été entrepris depuis 2020 ? Quels sont les freins à la mise en place des formations à destination des agents régionaux de l'urbanisme ?**

Deux actions sont organisées par Urban en 2022 :

- Une journée de formation prévue le vendredi 17 juin, organisée par l'ULB auquel est demandé d'aborder aussi le thème de la monoparentalité.
- Un colloque organisé par Urban et l'association Women in Urbanism (WIU) prévu le 22 septembre autour du thème du genre (programme en cours de réalisation). Un atelier d'une demi-journée est prévu pour définir les bonnes pratiques.

Ces deux actions visent à intégrer de façon étroite la perspective de genre aux métiers des agent-es de la direction de l'Urbanisme, du BMA et des communes. Pour de plus amples infos, je vous invite à contacter Françoise Cordier (cc) qui assure le suivi.

Au-delà de ces deux actions, des solutions plus structurelles sont cherchées pour le moment afin d'introduire une formation en genre plus structurelle dans l'offre de formation d'Urban.

*Action 27 :***Question du CEFH :**

- a) **Comment communique l'action 26 et 27 ? Est-ce que le Manuel Espaces Publics ne pourraient pas alimenter le Guide de sécurisation des espaces publics et inversement ?**
- b) **Pouvez-vous préciser les spécifiés de l'un et de l'autre, et comment assurer une complémentarité des 2 outils**

Réponse cf action 28

*Action 33 :*

**Question du CEFH :**

- **Comment garantir la complémentarité et cohérence avec d'autres conseils consultatifs qui représente également les associations ?**
- **Pouvez-vous donner plus d'explication sur la mise en place du service de participation (mesure intéressante !) ?**

Réponse en attente

## **2. Tableau Etat des lieux intermédiaire des actions du Plan Violence**

Voir document PDF joint au présent rapport.