

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



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

# AVIS

**PLAN BRUXELLOIS DE GENDER MAINSTREAMING ET D'ÉGALITÉ ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**

**2022 – 2025**

**27 septembre 2022**

Demande de	Mme Ben Hamou, Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Egalité des Chances
Demande reçue	23 juin 2022
Avis rendu le	27 septembre 2022

## Préambule

La crise du Covid a marqué un coup d'arrêt aux progrès enregistrés en matière d'égalité des genres depuis 10 ans en Europe. Le Forum Economique Mondial (WEF), a calculé qu'au rythme actuel et bien qu'il existe de fortes parités d'un pays à l'autre, le temps perdu à cause de cette crise sera d'une génération et désormais il nous faudra compter 132<sup>1</sup> années, avant de parvenir à la parité à l'échelle mondiale, tant sur le plan économique que politique, de la santé ou encore de l'éducation.

En avril 2021, le **CEFH** inquiet de l'impact de la crise sanitaire et économique sur les bruxelloises, présentait au public son rapport concernant l'impact du Covid 19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles<sup>2</sup>. Le **CEFH** a par la suite interpellé les membres du Gouvernement sur ces constats, qui démontrent que cette crise a creusé encore plus profondément les inégalités et également l'importance de pouvoir mesurer les impacts post-COVID sur l'inégalité structurelle de genre dans les compétences régionales.

La présente demande d'avis concerne le plan d'action bruxellois de *gender mainstreaming* 2022-2025, lequel vise à mettre en place pour la Région bruxelloise, soixante-neuf actions ciblées tendant à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'intégration renforcée de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales à chaque étape de leur conception et de leur exécution et corriger les inégalités existantes entre les femmes et les hommes. Ainsi, ce plan est un levier important qui contribue à plus d'égalité entre les femmes et les hommes et adopte des solutions à plusieurs constats posés dans le rapport COVID réalisé par le CEFH.

Pour l'élaboration de ce plan, une étroite collaboration a eu lieu avec le secteur associatif, les professionnel.les et acteur.trices de terrain dont les constats, expériences et expertises ont permis de nourrir la réflexion. Par ailleurs, les groupes de travail thématiques organisés de novembre 2021 à janvier 2022 ont mobilisé des représentant.es de l'ensemble des cabinets ministériels bruxellois et des organismes publics concernés autour des thématiques régionales : la formation et la sensibilisation, le logement, l'emploi, la fonction publique, l'économie et l'entrepreneuriat, la recherche, l'innovation et le numérique, l'espace public, la mobilité, l'urbanisme et l'environnement ainsi que les thématiques transversales dont les pouvoirs locaux et les relations internationales.

Un *monitoring* sur l'avancement des actions sera assuré et coordonné par le cabinet de la Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité des chances et *Equal Brussels*, pour permettre d'exposer un état des lieux des premières actions menées et de faire le point sur le *gender budgeting* dans un rapport en fin de législature. L'évaluation finale sera réalisée par un prestataire externe dans le cadre d'un marché public, sous la supervision d'un Comité de pilotage.

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre femmes et hommes (CEFH)**, qui a renouvelé ses mandats en novembre 2021, n'a malheureusement pas pu être impliqué dans l'élaboration de ce plan, alors que le *gender mainstreaming* est sa mission principale et centrale. En effet, elle suit et analyse ces plans depuis son instauration en 2012. Le **Conseil** est dès lors ravi de rendre un avis sur ce plan ; il restera attentif pour continuer à l'être aussi à l'avenir et rassembler les voix du Conseil dans sa mise en œuvre et son évaluation.

Finalement, pour l'élaboration du présent avis, le **CEFH** a entendu presque l'entièreté des représentants des cabinets sur leurs actions, grâce à l'organisation de 2 réunions en juillet et aout 2022. C'est sur cette base et à la lecture du plan, qu'il émet les présentes considérations :

<sup>1</sup> [https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/03/31/la-pandemie-retarde-les-progres-vers-l-egalite-femme-homme-d-une-generation\\_6075037\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/03/31/la-pandemie-retarde-les-progres-vers-l-egalite-femme-homme-d-une-generation_6075037_3224.html)

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>  
pages consultées le 22 septembre 2022

<sup>2</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), page consultée le 20 septembre 2022

## CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le **Conseil** se réjouit de ce plan, qui doit être la pierre angulaire des politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes en Région Bruxelloise ! En effet, le **Conseil** souligne l'importance de la continuité des plans *gender mainstreaming* tout au long des législatures, afin de contribuer à mieux et davantage intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales. Le **CEFH** tient également à préciser que c'est grâce à la qualité du travail effectué par les différents cabinets, que le Conseil a eu de la matière pour émettre un avis. Par conséquent, le nombre de remarques formulées par le Conseil ne remet en rien en question le travail et la qualité du plan soumis pour avis.

Aussi, le **Conseil** salue tout particulièrement que l'ensemble des Ministres, Secrétaires d'État et services publics régionaux aient été impliqués dans l'élaboration du projet de plan. En effet, le **Conseil** est convaincu de l'importance d'avoir des Ministres et des parlementaires qui portent jour après jour cette thématique et ce type de politiques. Le **Conseil**, estime que ce plan reflète le soutien du Gouvernement à la thématique de *gender mainstreaming*.

Cependant, le **CEFH** constate le manque important d'action concernant le secteur privé et souligne l'intérêt que les entreprises privées puissent aussi bénéficier des initiatives positives, campagnes de sensibilisation, etc. de la fonction publique, moteur d'exemplarité.

L'égalité de genre est une expertise. Aussi afin de permettre à l'égalité formelle de devenir une égalité réelle, le **Conseil** rappelle que la sensibilisation et la formation des administrations et des cabinets à la thématique de l'égalité de genre, participe activement au processus. Cependant, elles seraient d'autant plus porteuses si elles étaient la suite logique d'une réflexion programmatique préalable fouillée, soutenue par des politiques régulièrement formées aux concepts fondamentaux du *gender mainstreaming*. En outre, la prévention, que ce soit comme outil de formation professionnelle ou pour les publics, est également un élément essentiel des politiques de *gender mainstreaming* ; aussi, le **Conseil** recommande de l'ancrer davantage dans le plan.

Le **CEFH** recommande également de prévoir un plan structurel de formations pour les administrations et les OIP : le **Conseil** renvoie au chapitre *b. Plan Diversité dans les administrations et OIP*.

Plus précisément, le **CEFH** propose de compléter l'introduction générale du plan afin qu'elle reprenne suffisamment les raisons pour lesquelles les politiques de *gender mainstreaming* et *gender budgeting* sont nécessaires. Il propose également de motiver l'introduction pour inscrire concrètement ce plan et ses acteurs dans la réalité systémique des discriminations et des violences faites aux femmes.

Pour ces raisons, après avoir souligné différentes considérations sur le *gender mainstreaming* et avant la formulation de remarques sur les considérations spécifiques du plan, le **Conseil** développera ces considérations générales sur plusieurs priorités en la matière : l'élaboration de plans diversité de qualité dans chaque organisme d'intérêt public (OIP) ; la sensibilisation/formation des cabinets et des OIP ; l'intégration du genre dans les marchés publics et la méthodologie appliquée.

a) A propos du *gender mainstreaming*<sup>3</sup>

Le *gender mainstreaming* et le *gender budgeting* sont des approches structurelles, qui impliquent une réflexion sous l'angle du genre, à toutes les phases et pendant tout le cycle de mise en place des politiques – préparation, décision, mise en œuvre et évaluation. Ceci permet d'intégrer la dimension de genre de façon transversale dans le contenu des politiques publiques. Si nombre de programmes politiques l'abordent, force est de constater que le *gender mainstreaming* et *budgeting* sont plus souvent pris en compte *a posteriori*, une fois que les programmes politiques ont déjà été établis. Or ils ne sont des outils efficaces, que s'ils sont pensés en amont et à toutes les étapes de la politique ; en effet, il est impératif de savoir quelles sont les différences de genre dans chaque domaine de compétences (énergie, fiscalité, santé, urbanisme, mobilité, transport, etc.), pour pouvoir élaborer des actions efficaces.

Par ailleurs, comme le **Conseil** le soulignait déjà dans son rapport concernant l'impact du Covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes, c'est en mesurant que l'on sait. Les données quantitatives et qualitatives sur le genre, permettent d'intégrer le *gender mainstreaming*<sup>4</sup> aux politiques publiques, mais aussi de mesurer l'impact des actions mises en place. Dès lors, le **Conseil** souligne que mesurer l'impact des politiques sous l'angle du genre, nécessite une expertise spécifique afin de pouvoir analyser les politiques en cours, identifier les mécanismes qui renforcent les inégalités et comprendre quelles sont les différences entre les femmes et les hommes dans les différents domaines. Cette analyse doit permettre de proposer des actions pertinentes, tenant compte des besoins et des différences, pour créer une politique qui intègre toutes les données sans renforcer les stéréotypes.

Le **Conseil** rappelle que traiter tout le monde de la même façon sans intégrer la dimension de genre, c'est nier les inégalités persistantes qui entraîne de facto la permanence voire l'augmentation des discriminations. Il souligne par conséquent l'importance des critères d'évaluation et d'indicateurs de résultats des politiques.

Intégrer la dimension de genre à toutes les politiques publiques et permettre de trouver des mesures qui tiennent compte des différences, réduire les inégalités et les stéréotypes, reste malheureusement un long processus. Il nécessite une collaboration et une coordination aux différents niveaux de pouvoir, aussi le **Conseil** recommande que chaque plan en matière de *gender mainstreaming*, s'inscrivent dans une démarche coordonnée et lisible. Nous y reviendrons dans les considérations méthodologiques (cf. infra).

b) Plan Diversité dans les administrations et OIP

Le **Conseil** salue la démarche d'intégrer presque chaque administration et OIP dans la mise en œuvre de ce plan. Néanmoins, le **CEFH** remarque que le Plan *gender mainstreaming* reprend parfois des actions liées à la gestion interne de ces administrations et OIP, et d'autres fois des actions externes à

---

<sup>3</sup> Le *gender mainstreaming* est défini par le Conseil économique et social en 1997, comme un : ... *processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient également et que l'inégalité ne se perpétue pas. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité entre les sexes* (ECOSOC, 1997, paragraphe 4).

<sup>4</sup> En Belgique, la définition adoptée par l'IEFH est celle du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, selon laquelle le *gender mainstreaming* est : *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques* IN <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/council-of-europe-standards-and-institutional-setting>, page consultée le 25 septembre 2022.

mettre en œuvre. De plus, le Conseil remarque que des actions sont similaires à nombreuses administrations. Par exemple :

- a. Récolte de données genrées lié à la compétence de l'administration ;
- b. Représentativité hommes-femmes au sein de l'administration ;
- c. Formation sur le genre et l'égalité des chances du personnel de l'administration ;
- d. Politique de recrutement et rédaction d'offre d'emploi neutres ;
- e. Intégration de la dimension genre dans les appels à projets subventionné par l'administration, notamment via des jurys paritaires, la récolte de données genrées des projets, etc. ;
- f. Campagne de communication sur les métiers à prédominance masculine ou féminine lié à l'administration ;
- g. Intégration de la dimension genre dans les marchés publics de l'administration ;
- h. Etc.

L'énumération des différentes actions propres à chaque administration, souvent similaires, brouille dès lors la compréhension, l'analyse et le suivi transversal du plan.

En d'autres mots, le **CEFH** constate qu'il y a une confusion et un mélange entre les plans diversité dans les administrations et le plan *gender mainstreaming*. Le **Conseil** rappelle les obligations légales<sup>5</sup> anti-discrimination, que toutes les institutions publiques bruxelloises doivent mettre en œuvre pour la gestion de leur personnel. Aussi, le **CEFH** suggère de clarifier l'objectif du plan *gender mainstreaming* et demande une évaluation des ordonnances et des résultats des plans. Le Conseil rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est une matière transversale à toutes les diversités, qui ne peut pas se diluer dans la *diversité*, sous peine d'invisibiliser les inégalités propres aux femmes.

Ensuite, nous tenons à faire remarquer que certains organismes régionaux comme VIVAQUA ou le SIAMU, n'ont pas présenté de politique spécifique à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes en leur sein. A nouveau, pour le **Conseil**, chacune des entités devrait avoir l'obligation de faire un plan diversité et un plan genre, de les rendre public et de les évaluer.

Le **Conseil** attire l'attention sur la notion de harcèlement (sexuel ou basé sur le genre) environnemental et l'opportunité de le prendre en compte, notamment dans le cadre des organismes publics qui concentrent des emplois occupés majoritairement par des hommes. Ainsi, le **Conseil** souligne l'importance d'une approche systémique pour ces problématiques et recommande que les formations à la diversité prévues, intègrent la dimension de genre de façon transversale, en consacrant une partie des modules aux violences sexistes et sexuelles. Aussi, le **CEFH** recommande d'obtenir une évaluation de ces formations par ses participant.es.

Dans ce contexte, le **Conseil** invite à communiquer aux membres du Gouvernement et parlementaires, chaque étude et analyse relative aux discriminations concernant les différents organismes publics, pour permettre une meilleure objectivation des faits qui seraient dénoncés ainsi qu'une analyse des risques juridiques pour la Région. La transparence est une condition *sine qua non* dans la lutte contre les discriminations et notamment celles de genre.

Finalement, le **Conseil** attire l'attention sur les rencontres du réseau des *managers* de la diversité au niveau des administrations, qu'il est essentiel de reprendre en fonction d'un plan de travail annuel; et de pouvoir les former par des expert.es extérieur en ligne ou en présentiel. Aussi, les responsables diversité devraient pouvoir être déchargé.es d'autres tâches, pour se consacrer à celle-ci, et être

---

<sup>5</sup> L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. L'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 mettant en œuvre l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à mettre en œuvre une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise.

reconnu.es pour leur travail ; leur impact et la charge de travail associée, devraient être pris en compte dans leur évaluation.

c) La formation dans les administrations et les organismes d'intérêt public

L'inégalité de genre est une expertise. Le *gender mainstreaming* est un outil complexe, qui exige une attention particulière à la formation du personnel de la fonction publique, encore souvent trop peu au fait des inégalités de genre, du caractère systémique des discriminations et des questions sexistes ou racistes. A ce propos, le **Conseil** remarque que de nombreuses actions concernent la formation du personnel des administrations (action 32, 31, 60, etc.) et salue ces initiatives.

Plus précisément, le **Conseil** recommande que tous et toutes les dirigeant.es et *managers* des administrations et OIP, suivent une formation obligatoire sur les différentes dimensions de l'égalité professionnelle F/H. Il relève aussi l'intérêt que chaque nouvelle recrue suive une formation, en ligne ou en présentiel, dans le cadre de sa prise de poste. Cette formation, est d'autant plus importante si la personne est en contact directe avec la population (surveillant.e de parc, etc.). Son contenu doit sensibiliser aux stéréotypes et biais de genre, discriminations, comportements inacceptables et aux valeurs de la Région bruxelloise et de l'entité pour laquelle cette personne commence à travailler. Ces éléments devraient être repris dans le plan diversité de chaque administration, pour ancrer dans sa culture les questions d'égalité et d'égale dignité entre les femmes et les hommes.

En termes de *monitoring*, le **Conseil** demande également de prévoir pour chaque *manager*, l'obligation de publier une évaluation reprenant le nombre de personnes de son équipe qui ont suivi ce type de formation. Par ailleurs, le **Conseil** pense qu'il est primordial de responsabiliser les encadrant.es, en réalisant des enquêtes genrées et leur donnant les moyens de se former de manière continue aux problématiques des inégalités structurelles du monde du travail. Le **Conseil** invite également à mener une réflexion sur la pertinence/le bénéfice de l'évaluation à 360°, qui permettrait notamment de mieux percevoir les besoins des équipes et les manquements, et de mesurer l'efficacité des formations et sensibilisations en matière de qualité de vie au travail et de discriminations en fonction du sexe, de l'âge, de la parentalité, etc.

d) Marchés publics et aides aux entreprises dans une perspective de *gender mainstreaming*

Les montants des ressources allouées, les critères des marchés publics et ceux des aides aux entreprises, sont de précieux outils de transformation, pour garantir davantage d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie et au travail.

Le **Conseil** relève que la seule référence aux marchés publics apparaît aux actions 24 et 61, qui concernent Bruxelles Propreté et Visit.Brussels. Par ailleurs, le **Conseil** constate que les marchés publics bruxellois (exemple : Actiris et Hub) ont des processus différents et qui varient selon les années. Dans une réelle perspective de *gender mainstreaming*, il recommande dès lors une homogénéisation de ces processus pour chaque administration et OIP.

Le **Conseil** suggère à la Région bruxelloise de s'inspirer de l'adoption des recommandations de l'UE<sup>6</sup> et des Nations Unies, qui intègrent la dimension d'égalité de genre dans les différents appels d'offres et les critères d'attribution des aides aux entreprises. Plus précisément, le **Conseil** souhaite attirer l'attention sur le programme de recherche de l'UE *Horizon Europe*, qui encourage chaque entité désirent déposer un projet, à réaliser un plan d'égalité de genre – le *gender equality plan* –, le publier et le mesurer.

Cela nous paraît d'autant plus crucial pour tous les projets qui rentreront dans le plan de relance régional, concentrés sur trois secteurs d'activités dans lesquels les femmes sont très peu

<sup>6</sup> *EU institutions and Member States' government departments or regional and local authorities 'are important consumers whose procurement practices can (re)produce, increase or diminish societal (in)equality'. When public authorities purchase supplies, works and services from companies, they can and should design public procurement processes and practices in a way that promotes gender equality (EIGE)*

représentées : la construction, l'énergie et le numérique. Par conséquent, lier l'obtention d'aides ou de marchés à des mesures fortes et concrètes en matière d'égalité professionnelle Femmes/Hommes, nous paraît non seulement juste, mais renforcerait également l'efficacité des dépenses publiques. En effet, ces secteurs sont en pénurie de talents, il y aurait par conséquent un réel bénéfice à s'engager en faveur de la mixité de tous leurs métiers.

Finalement, le **CEFH** note également l'exemple de l'*European Innovation Council*, qui s'est engagé à atteindre 40% d'entreprises détenues à majorité par des femmes, à ce qu'elles soient invitées à partager leur projet avec le jury (composé à 50% de femmes), ainsi qu'à former tous ses membres à la non-discrimination. Ici encore, le **Conseil** recommande de s'inspirer de ces pratiques<sup>7</sup>.

e) La composition des jurys dans le cadre des appels à projets

Le **Conseil** souhaite rappeler l'importance de composer ces commissions de sélection en veillant à l'équilibre Femmes/Hommes. Aussi, le **CEFH** demande qu'une réflexion globale soit menée sur les conditions d'accès aux jurys, dans le but de favoriser une participation paritaire des femmes. Ces conditions devraient être flexibles, notamment concernant le temps de travail que demande la participation à un jury.

D'autre part, le **CEFH** préconise de sélectionner les jurys des appels à projets, en fonction de l'expertise des entreprises et associations sur les thèmes concernés. À ce titre, il insiste sur les conditions qui doivent permettre la participation effective des expert.es de terrain (cf. action 1), autant en ce qui concerne le temps requis, qu'une rémunération adéquate ou une méthodologie de travail. Enfin, il souligne l'importance que ces jurys puissent être structurés en amont de la publication des appels à projets.

Pour renforcer l'équité et la qualité des recrutements, le **Conseil** recommande à la Région de/d' :

- Assurer un plan de communication des offres d'emplois par des canaux externes, dont certains viseraient plus particulièrement les groupes sous-représentés à cette fonction. Cela est aussi capital, afin que les emplois disponibles puissent parvenir au plus grand nombre et en particulier à celles et ceux qui sont éloigné.es de l'emploi public ;
- (S')assurer (de) la formation des membres du jury en non-discrimination ;
- S'assurer que l'organisation externe choisie pour réaliser l'évaluation des candidatures, soit mixte, diverse et formée aux discriminations et inégalités systémiques ;
- Rendre la procédure complètement transparente dès la publication de l'offre, avec notamment le poids de chaque critère et une grille d'analyse précise pour chaque *interview*.

Avant de passer aux considérations méthodologiques, le **Conseil** souligne l'importance des enjeux sur la formulation de chaque appel d'offres et recommande de travailler cette question avec l'institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a une compétence sur la formulation des marchés publics.

<sup>7</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-responsive-public-procurement>  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gender-equality-factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf)  
[https://www.weeps.org/sites/default/files/2020-12/WEPs\\_GUIDANCE\\_Gender\\_responsive\\_procurement.pdf](https://www.weeps.org/sites/default/files/2020-12/WEPs_GUIDANCE_Gender_responsive_procurement.pdf)

## CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

En termes de méthodologie, le **Conseil** souligne positivement le caractère complet du plan, qui reprend pour presque chaque action les indicateurs SMART, dont les pilotes et les partenaires sont clairement mentionnés, des précisions budgétaires et d'agenda et des indicateurs.

Le **CEFH** souligne l'intérêt des marches exploratoires comme outil de diagnostic ; car elles permettent de proposer des améliorations dans différents domaines : aménagement, mobilité etc.

Si le **Conseil** salue l'exhaustivité du plan en termes quantitatifs, il recommande toutefois de pouvoir les prioriser, au moins au niveau des Cabinets. Par ailleurs, le **CEFH** propose des améliorations en termes de méthodologie ; plus précisément en ce qui concerne la concertation des acteurs et actrices, la transversalité du plan et ses imbrications avec d'autres en lien avec le *gender mainstreaming* (plan violences, plan mono, etc.), le choix des indicateurs, le monitoring et l'évaluation.

### a) La concertation des parties prenantes

Le **Conseil** salue la stratégie de concertation pour la construction de ce plan, qui a réuni la société civile et mobilisé l'intelligence collective. Mais surtout, il souligne l'intérêt de faire participer tous les Cabinets et leurs administrations aux groupes de travail (GT) préparatoires du Plan Genre. Cela permet d'enrichir la connaissance des acteur.rices régionaux.ales à la thématique du genre et donc du soutien au plan.

Néanmoins le **Conseil** s'interroge sur la méthodologie utilisée pour choisir les participant.es à ces GT. En effet, il constate que seule une partie des membres du **CEFH** ont été invité.es, en dehors de leur qualité de membre du conseil. Aussi, le **CEFH** regrette de ne pas avoir été intégré et reconnu comme acteur prioritaire du processus de concertation et ce avant la première lecture.

### b) La coordination des politiques publiques de *gender mainstreaming* en RBC

Divers plans et politiques sont mis en place au sein de la RBC, pour lutter contre les inégalités. Aussi, les évaluations de ces plans et politiques sont éparées au sein de la Région :

- Plan monoparental ;
- Les plans diversité des administrations ;
- Le plan *handstreaming* ;
- Plan de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Etc.

Ainsi, le plan gagnerait en clarté s'il rappelait dans son introduction que d'autres plans existent, les liens entre ces plans et pourquoi certaines mesures sont ou ne sont pas reprises dans celui-ci. A titre d'exemple, les actions 1, 7, 18, 19, 20 & 29 se retrouvent dans le plan monoparental et/ou le plan violence. L'objectif serait de montrer comment ce plan s'intègre avec les autres et par là, comment il participe à une politique cohérente sur la question en région bruxelloise.

Les enjeux identifiés sont la concordance des plans aux différents niveaux de pouvoir et la lisibilité d'une stratégie globale de *gender mainstreaming* en région bruxelloise. Si l'enchevêtrement des mesures de ce plan avec les autres n'est pas clairement apparue aux membres du **Conseil**, il en va de même de la concordance à l'échelle du gouvernement de la Région.

### c) Choix des indicateurs et *monitoring*

Le **Conseil** s'étonne de l'absence de budget pour certaines actions, ainsi que de l'absence d'analyse des impacts de la crise sanitaire sur les femmes. Il souligne l'importance du *gender budgeting* dans les politiques de *gender mainstreaming* ainsi que celle du suivi et de l'évaluation, qui permettent de mesurer l'impact de ces politiques. À ce sujet, le **CEFH** rappelle son avis formulé en 2015 sur le Plan

*gender mainstreaming*<sup>8</sup> et suggère de s'en inspirer. De manière générale, l'avis mettait l'accent sur les indicateurs de suivi et proposait une série d'indicateurs par compétence dans les considérations spécifiques ; le **CEFH** suggère de s'en inspirer.

Par ailleurs, le **Conseil** s'interroge sur le choix des indicateurs. En effet, travailler à partir d'objectifs de progression, de paliers à atteindre, exprimés en taux (par exemple le pourcentage de personnes formées par secteur) nous semble plus concret que de travailler avec des indicateurs en nombre absolu (comme le nombre de participant.es lors d'une formation). Si plusieurs actions vont produire des statistiques et une analyse de situation, le **CEFH** recommande aussi de fixer ces objectifs dans un calendrier. Le **CEFH** conçoit les difficultés d'imposer ce type d'indicateurs de réussite, mais souligne qu'une évaluation sérieuse de la situation en RBC nécessite cette objectivation. En effet, sans résultat comparable entre administrations, il est difficile de savoir où investir les moyens financiers et humains.

#### d) Evaluation et suivi via la création du GIC

Le **Conseil** relève que le plan précédent, étant resté au niveau des intentions, n'a dès lors pas pu être évalué en termes d'impact. Le **Conseil** rappelle l'importance de l'évaluation ; repartir de zéro plan après plan est chronophage et rend difficile la formalisation d'avis. Aussi, le **Conseil** recommande la mise en place d'un processus d'évaluation continue, dont les résultats pourraient servir de tremplin pour les prochains plans.

Afin qu'à l'avenir le **CEFH**, qui considère ce dossier comme prioritaire, soit associé dès le début et à chaque étape de réflexion et d'évaluation, il rappelle la pertinence et l'intérêt de la notion de *priorité partagée*, qui pourrait prendre forme en mettant en place un *Groupe Interdépartemental de Coordination* (GIC) ; à l'instar de celui qui existe en Wallonie, dont le rôle est d'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, qui semble pour l'instant effectué de manière diffuse dans la RBC, et de garantir une politique de *gender mainstreaming* pour toutes les actions politiques qui ont/auront un impact sur les bruxelloises et les bruxellois. Le **CEFH** rappelle qu'il héberge sous sa coupole divers bancs – partenaires sociaux, académique et associatif –, une diversité d'expertises qui en fait un partenaire approprié.

#### e) Champs des compétences

Bien que la santé et l'enseignement ne soient pas des compétences essentiellement régionales, il souligne qu'il n'en reste pas moins un chapitre important en termes d'inégalité entre les femmes et les hommes. Dans une logique de cohérence, il relève la pertinence de le développer sur des axes comme ceux de l'accueil de la petite enfance ou des infrastructures collectives de santé. Par exemple, les pouvoirs locaux dans les écoles sont des relais importants, aussi bien sur les questions de santé que d'éducation.

#### f) Forme

Concernant l'ordre des chapitres du plan *gender mainstreaming*, le **Conseil** suggère pour une meilleure cohérence, que le chapitre sur le numérique soit déplacé et que celui sur *Capitale européenne* clôtüre le plan. Par ailleurs, le **Conseil** relève l'intérêt d'ajouter un lexique des abréviations, à l'instar de celui intégré dans le projet de plan handstreaming.

<sup>8</sup> <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2016/05/AVIS-DEF-Reg-pl-24-11-2015-FR-Transmis.pdf>, page consultée le 20 septembre 2022

# CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

## CHAPITRE 1 – FORMER, SOUTENIR ET SENSIBILISER

### **ACTION 1 : RENFORCER ET PERENNISER LE SOUTIEN AUX ACTIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Pour faire avancer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il faut une société civile forte, correctement financée et suffisamment consultée. Le **Conseil** salue dès lors la volonté de vouloir la financer de manière biennale ou triennale, *au minima*.

Le **Conseil** rappelle, qu'il est impératif de donner suffisamment de temps aux associations dans le cadre des appels à projets, pour qu'elles s'organisent et puissent répondre au mieux aux demandes de consultation. Il conseille de porter une attention particulière en ce qui concerne les périodes de congés, en particulier entre le 15 juillet et le 15 août ainsi qu'en fin d'année. Aussi, le **Conseil** suggère de communiquer le calendrier de façon plus anticipée et de le diffuser auprès des fédérations représentantes.

### **ACTION 2 : AMELIORER ET AUGMENTER L'UTILISATION DU TEST D'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Le **Conseil** rappelle que l'agenda de l'installation du CEFH, ne lui a jusqu'à présent pas permis de prendre part aux réunions du comité régional pour l'égalité des chances. Le **Conseil** demande une attention, afin que l'organisation des réunions permette de communiquer un agenda prévisionnel dans des délais qui permettront sa participation.

Concernant la gestion quotidienne des tests d'égalité des chances, le **Conseil** salue le travail d'analyse d'*Equal Brussels* et soutient le souhait que le champ d'application vers des projets porteurs soit mieux ciblé. Cependant, cette réforme doit être bien réfléchie, afin de rendre les tests plus faciles d'utilisation et efficaces, sans déforcer pour autant son utilisation et son objectif. Par ailleurs, le **CEFH** s'interroge sur les critères qui seront retenus pour définir ce qu'est un projet important ; dès lors, il demande à être saisi d'une demande d'avis sur la modification de la législation applicable au test d'égalité des chances et la mise en place d'une évaluation, dans laquelle il souhaite également être impliqué.

### **ACTION 3 : SOUTENIR LES COORDINATEUR.RICES ET CORRESPONDANT.ES DE GENRE DANS L'INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS MISSIONS ET PROJETS**

Le **Conseil** renvoie à sa remarque sur les marchés publics reprise dans les considérations générales. Il recommande une homogénéisation de ces processus pour chaque administrations et OIP.

### **ACTION 4 : SENSIBILISER ET SOUTENIR LES SERVICES COMMUNAUX DANS LA MISE EN ŒUVRE DU GENDER MAINSTREAMING ET DU GENDER BUDGETING**

Le **Conseil** recommande la publication d'un guide méthodologique spécifique aux communes bruxelloises, pour sensibiliser et soutenir les services communaux dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et du *gender budgeting*. Cette action contribuera à informer les agent.es des différents services communaux et les responsables politiques.

En outre, le **Conseil** recommande aussi d'illustrer cette action par des exemples.

## CHAPITRE 2 – SE LOGER DANS LA CAPITALE BRUXELLOISE

Le **CEFH** relève que les actions autour du logement sont particulièrement fortes. Le **Conseil** salue dès lors le travail de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances, dont l'impact très positif en matière de logement s'illustre notamment par deux projets pilotes visant à intégrer la dimension de genre dans le logement social ; la concrétisation de cette action constituera une belle avancée. Le Conseil regrette l'absence d'actions concernant les agences immobilières sociales.

Le **CEFH** salue l'intérêt porté à l'histoire du logement féministe et la réflexion sur l'architecture plus collective. Il suggère également de mener une réflexion sur les plaines de jeux, en *sus* de celles déjà menées sur les lieux de vie et les différentes fonctions inhérentes aux lieux d'habitation. Pour alimenter la réflexion relative au logement féministe, le **CEFH** souligne également le bénéfice de la concertation des associations de femmes monoparentales.

Aujourd'hui encore, pour le **CEFH** le principal défi en matière de logement à Bruxelles, reste son accessibilité financière ; aussi, il rappelle que celle-ci constitue un enjeu à part entière en termes d'égalité Femmes/Hommes. En effet, les inégalités de revenus ainsi que les loyers et le prix à l'achat à Bruxelles sont plus problématiques que dans les autres Régions. Dès lors, le **Conseil** regrette que le plan mentionne peu de choses concernant une augmentation de cette offre. En ce sens, il note la pertinence de la déclaration de la Secrétaire d'Etat pour encadrer l'indexation et limiter les loyers abusifs.

Par ailleurs, le **Conseil** souligne que les carences en matière d'isolation des logements, ont un impact autant sur le coût du chauffage qu'en matière de santé, notamment des enfants et personnes âgées ; souvent pris en charge par les femmes (prises de rendez-vous, accompagnement lors des consultations, etc.). Le plan propose des actions pour des logements privés (notamment via *Homegrade* et le Fond du Logement), mais ne mentionne rien concernant les logements sociaux et publics et l'aide aux familles locataires. Il recommande dès lors d'envisager le renfort des ambulances vertes et le contrôle des logements insalubres. Les politiques actuelles en matière de rénovation, doivent s'inscrire dans une perspective écologique et sociale.

Le **Conseil** suggère la correction suivante à la dernière phrase du 3ème paragraphe :

*..... Les femmes, bénéficiant en moyenne de plus faibles revenus, ont donc moins accès à des logements de qualité, sur le marché locatif ou à l'achat, puisque plusieurs études démontrent que les femmes bénéficient de moins de ressources financières.'*

Le **CEFH** propose également de relier le sixième paragraphe à l'action 5 :

*L'état du logement est également une question genrée, de la nécessité de menues réparations aux installations liées à la résilience climatique et à leur financement. Un paradoxe climatique est constaté : les femmes sont plus préoccupées par le climat que les hommes, mais n'ont souvent pas les moyens financiers de rendre leur habitation économe en énergie. Cela conduit à des factures élevées et à une vulnérabilité financière supplémentaire.*

## **ACTION 5 : METTRE EN PLACE UNE BASE DE DONNEES GENREES AU SEIN DE L'OBSERVATOIRE DU LOGEMENT ET EN ASSURER LE MONITORING**

Le **Conseil** suggère de préciser dans le plan ce qu'est l'observatoire du logement.

Par ailleurs, le **CEFH** demande de prendre en compte le sans-abrisme<sup>9</sup> et de mener une réflexion sur ses définitions. En effet, les discussions actuelles amènent à reconsidérer l'appellation générique de *sans abri* et soulignent la pertinence de la nuancer avec l'appellation *sans chez-soi*.

Il existe aussi une définition européenne acceptée du sans-abrisme (ETHOS - typologie européenne sur le sans-abrisme et l'exclusion sociale en matière de logement)<sup>10</sup>. Le **Conseil** souligne que cette définition est nécessaire pour produire des données quantitatives et qualitatives, les enregistrer et assurer un meilleur suivi. Les pays de l'Union Européenne doivent améliorer leurs résultats ; concernant la Belgique, s'il y a des recensements/estimations/critères spécifiques (par exemple le sexe) à des moments précis, toutefois force est de constater que la vision du problème reste insuffisante.

Dans l'immédiat, le **Conseil** suggère donc de s'appuyer sur toutes les catégories ETHOS et d'appliquer la définition européenne acceptée dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il propose également, que soit menée une réflexion sur la possibilité de revoir la définition du *sans-abrisme* et produire une approche mieux nuancée de la problématique.

## **ACTION 6 : FINANCER ET PUBLIER DES ETUDES EN MATIERE DE GENRE DANS LE SECTEUR DU LOGEMENT**

Une étude quantitative et qualitative genrée permettra de développer une politique genrée forte, globale, transversale et intersectionnelle dans le secteur du logement.

Le **CEFH** rappelle ses recommandations du rapport post-covid :

- A. Soutenir les formes innovantes de logements collectifs impliquant des femmes précarisées et visant leur autonomisation et *empowerment* ;
- B. Prendre en compte l'articulation entre politique de logement et politique de mobilité en garantissant, entre autres, l'accessibilité y inclus financière des transports publics.

Le **CEFH** salue cette action et demande que les résultats de cette étude lui soient présentés.

## **ACTION 7 : MONITORER LES ACTIVITES DU FONDS DU LOGEMENT SOUS L'ANGLE DU GENRE**

Le **CEFH** rappelle l'importance de prendre en compte l'approche intersectionnelle dans le *monitoring* et de rajouter le *handistreaming*.

## **ACTION 8 : INTEGRER LA DIMENSION DU GENRE DANS LA STRATEGIE SOCIALE DE LA DIRECTION DE L'ACTION SOCIALE DE LA SOCIETE DU LOGEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE (SLRB) ET DANS LES PLANS DE COHESION SOCIALE**

<sup>9</sup> <https://www.uat.rtb.be/article/le-reve-de-la-personne-sans-chez-soi-n-est-pas-une-douche-c-est-un-logement-selon-le-cofondateur-de-doucheflux-11053130>

<sup>10</sup> <https://www.feantsa.org/fr> ;  
[https://www.feantsa.org/download/fr\\_2525022567407186066.pdf](https://www.feantsa.org/download/fr_2525022567407186066.pdf) ;  
[https://www.feantsa.org/download/nl\\_1313787036796784442.pdf](https://www.feantsa.org/download/nl_1313787036796784442.pdf)

Le **Conseil** souligne l'intérêt d'intégrer les questions de genre dans les lignes stratégiques et méthodologiques des organismes et services en charge d'accompagner les bénéficiaires de l'aide au logement, qui permet d'assurer le caractère structurant et pérenne de ces questions ainsi que de prendre en compte les besoins des bénéficiaires potentiels.

Le **Conseil** suggère de nuancer et de développer le troisième paragraphe de la partie *développement*. En effet, même s'il est vrai, cela ne reste pas aussi simple :

*A contrario, si on outille les femmes en termes de gouvernance, de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales et de gestion technique du logement, le logement peut devenir un support à leur autonomisation et favoriser l'émergence d'une émancipation collective.*

#### **ACTION 9 : FORMER LES ASSISTANT.E.S SOCIAUX.ALES DES SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES DE SERVICE PUBLIC (SISP) AUX QUESTIONS DE GENRE ET DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES**

Le **Conseil** recommande d'ajouter la sensibilisation à la détection des violences, parmi les objectifs visés par la formation aux questions de genre et de logement et aux violences conjugales, à destination des assistant.es sociaux.ales des SISP.

#### **ACTION 14 : INTEGRER LES CLAUSES DU CAHIER DE CHARGES POUR UN LOGEMENT EGALITAIRE AUX CAHIERS DE CHARGES DU FONDS DU LOGEMENT**

Le **Conseil** souligne la nécessité que cette action puisse assurer des solutions de relogement pour les publics les plus vulnérables.

#### **ACTION 15 : FOURNIR UNE SOLUTION DE LOGEMENT TEMPORAIRE POUR DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES ET/OU SANS-ABRI ET INTEGRER LES ACQUIS DU CAHIER DE CHARGES POUR UN LOGEMENT EGALITAIRE A L'OCCUPATION TEMPORAIRE « ARIANE »**

Si le **Conseil** soutient cette action, il regrette néanmoins qu'aucun lien avec la loi sur l'interdiction temporaire<sup>11</sup> ne soit fait dans son descriptif. En effet selon ce texte, le procureur est en mesure d'expulser temporairement (14 jours) l'auteur de violences intrafamiliales de la résidence commune. Aussi, le **Conseil** s'interroge sur son application dans la Région de Bruxelles-Capitale.

#### **ACTION 16 : METTRE EN PLACE UNE PROCEDURE SECRETE DE MUTATION PRIORITAIRE POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES**

Si le phénomène du sans-abrisme est en constante augmentation, le **Conseil** souligne aussi sa féminisation – déjà en 2001, la Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les personnes sans-abri (FEANTSA) signalait la féminisation de la problématique<sup>12</sup> aussi le **CEFH** recommande une analyse genrée de ce public en particulier. Le **Conseil** regrette aussi, que cette mesure soit la seule à prendre en compte le public des femmes sans-abris. Par ailleurs, il rappelle que celles-ci et les femmes victimes de violences, sont deux public-cibles différents, nécessitant des accompagnements spécifiques. La récente étude-action de l'Îlot a mis cela en évidence : le public des femmes qui sont dans un logement très précaires ou dans une situation de sans abri, nécessite une

<sup>11</sup> [Loi du 15/06/2012 tendant à reprimer le non-respect de l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique et modifiant les articles 594 et 627 du code judiciaire \(openjustice.be\)](#)

<sup>12</sup> Edgar, Bill & DOHERTY, Joe, 2001. La femme sans-abri en Europe. Parcours, Services et expériences, Bruxelles. FEANTSA.

réponse particulière<sup>13</sup>. À ce titre, le **CEFH** rappelle aussi l'avis d'initiative qu'il avait rendu le 14 mai 2018 sur le sans-abrisme au féminin dans la Région de Bruxelles-Capitale.

### CHAPITRE 3 : LA VILLE ET SON ENVIRONNEMENT – URBANISME, MOBILITÉ, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, ENVIRONNEMENT

Le **Conseil** regrette l'absence dans ce chapitre, de mesures concernant la prévention primaire des violences, aussi bien chez les hommes que les femmes. En effet, il considère qu'il est aussi important d'outiller les femmes, pour qu'elles puissent réagir avant que les violences ne surviennent. Il relève l'intérêt de faire entrer ce réflexe dans les mentalités, pour son caractère émancipateur pour les publics vulnérabilisés dans le discours social ; les femmes, surtout jeunes ou âgées, les personnes handicapées, migrantes, LGBT+.

A ce sujet il relève par exemple, l'impact positif reconnu des stages d'autodéfense féministe sur le sentiment d'insécurité dans l'espace public. D'ailleurs, cette notion a également été intégrée à d'autres plans, comme le plan national d'action contre les violences ou le plan intra-francophone. Ce manquement en termes de prévention a été particulièrement remarqué par le **Conseil**, en ce qui concerne l'action 46 mais aussi celles qui concernent l'espace public.

Concernant la forme, le **Conseil** invite à revoir l'ordre des actions en les réorganisant par thématique, comme par exemple : toilettes, déchets et dépôts clandestins, mobilité, etc.... En outre, il pense que les actions 33 et 36 sont essentielles et qu'elles devraient être mises en tête.

#### ACTION 17 : INTEGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LA REFORME DU REGLEMENT REGIONAL D'URBANISME (RRU) GOOD LIVING ET ETABLIR UN VADE-MECUM DE L'ESPACE INCLUSIF

Dans le cadre des révisions du Règlement régional d'urbanisme, qui édicte également des règles relatives à l'aménagement de l'espace public, le **Conseil** insiste sur l'importance de prévoir dans la réglementation sur l'espace public, l'obligation du placement de toilettes accessibles aux femmes et aux personnes porteuses de handicap.

Par ailleurs, le **Conseil** rappelle que faire du *gender mainstreaming* commence en amont de la réflexion. Dès lors, il insiste sur l'opportunité et le rôle de l'expert.e en genre pour la promotion d'espaces publics inclusifs et intégrant, notamment, la dimension du genre. Il recommande également que son expertise en genre puisse être complétée par une expertise en urbanisme afin d'accompagner la réflexion sur la révision globale du RRU.

Le **Conseil** renvoie à ses remarques émises dans le rapport d'évaluation du plan violence, qu'il a remis au gouvernement de la Région de Bruxelles Capital début juin 2022.

Enfin, le **Conseil** salue la mise en place d'une charte de communication inclusive pour les supports externes et internes, tant textuels que visuels, tout en veillant à une bonne lisibilité pour tous les publics. Il souligne l'importance de l'écriture inclusive et recommande de prévoir, parallèlement, des supports qui permettent l'accessibilité de la communication aux personnes porteuses de handicap.

---

<sup>13</sup> <https://ilot.be/sans-abrisme-au-feminin-sortir-de-linvisibilite/>

## **ACTION 22 : SYSTEMATISER LA DEMARCHE DES MARCHES EXPLORATOIRES POUR LES PROJETS D'AMENAGEMENT DE VOIRIE**

Comme mentionné dans les conditions générales, le **Conseil** souligne l'intérêt des visites exploratoires comme outil de diagnostic et de sensibilisation des différents acteurs publics sur différentes matières, comme l'urbanisme, l'utilisation des espaces publics et les aménagements en voirie.

## **ACTION 26 : METTRE EN VALEUR UN HERITAGE COMMUN ET INTEGRER LA MATRIMOINE AUX HERITAGE DAYS**

Le **Conseil** souligne l'aspect très positif de ces deux actions, qui visent à visibiliser le matrimoine et la contribution des femmes à la société. Il insiste toutefois pour que cela se fasse de manière significative et respectueuse. Il note à ce titre un exemple récent : la rue nommée Marie-Popelin à Bruxelles qui est une petite rue, invisible où il y a seulement un parking et quelques immeubles de bureaux. Ce contexte urbanistique paradoxale à l'objectif de l'action, participe peu à la visibilité positive du matrimoine.

## **ACTION 29 : FEMINISER LES NOMS D'ARRETS DE SURFACE DE LA STIB**

Le **Conseil** attire l'attention sur la correction à apporter à l'alinéa 2 :

*Rajouter le prénom des femmes lorsque la dénomination d'un arrêt comporte uniquement le nom de famille d'une femme...*

## **ACTION 30 : EFFECTUER UNE ETUDE DE FAISABILITE DE L'INSTALLATION DE TOILETTES SECHES DANS LES ESPACES VERTS SUR BASE D'UN PROJET PILOTE DANS UN PARC BRUXELLOIS**

Le **Conseil** salue cette action, qui prévoit des toilettes sèches dans les parcs. Néanmoins, cette action ne doit pas exclure la mise en place de toilettes *traditionnelles*, accessibles à toutes et tous dans l'espace public. En effet, la problématique liée à la carence de toilettes dans l'espace public touche toutes les femmes. Dès lors, le **Conseil** souligne l'opportunité d'intégrer la réflexion sur les toilettes non-générées, mais il rappelle aussi comment la crise sanitaire a été impactante, voire dommageable, pour les femmes en matière d'accessibilité aux sanitaires. Le **CEFH** recommande dès lors de prioriser l'installation de toilettes propres accessibles aux femmes. Enfin, le **Conseil** entend attirer l'attention sur l'importance de prévoir également des dispositifs intégrant des tables à langer, aussi bien dans les toilettes femmes que hommes.

Aussi, le **CEFH** suggère que soit supprimé dans le premier tiret détaillant les objectifs la mention *dans la mesure du possible*. En effet, l'exigence de l'accessibilité pour toutes et tous doit ici être de mise et les dérogations à cette règle doivent rester des exceptions.

Enfin, le **Conseil** souligne également que les établissements accessibles au public, pourraient être des partenaires pour augmenter l'accessibilité aux sanitaires (notamment pour les établissements type HORECA – et ce sans avoir l'obligation de consommer). Il recommande d'étudier cette piste de manière

## **ACTION 34 : ADOPTER UNE APPROCHE GENREE DANS LA LUTTE CONTRE LES DEPOTS CLANDESTINS**

Pour le **Conseil**, il semble que le problème des dépôts clandestins soit plutôt lié aux quartiers à forte densité urbaine et à forte présence locative. Il se demande en quoi le genre impact cette problématique.

## ACTION 35 : ADOPTER UNE APPROCHE GENREE DANS LE PLACEMENT ET LA DISPOSITION DES CORBELLES DE RUE

Le **Conseil** souligne surtout la nécessité et le besoin d'en placer beaucoup plus et d'avoir une gestion des déchets efficace et centralisée sur le territoire. Nombreux quartiers restent des dépotoirs urbains, ce qui ne favorise pas le sentiment de sécurité des riverains, et plus particulièrement des femmes.

## CHAPITRE 4 : LA PARTICIPATION À LA VIE SOCIO-ÉCONOMIQUE BRUXELLOISE – EMPLOI, FONCTION PUBLIQUE, ÉCONOMIE ET ENTREPRENEURIAT

Le **Conseil** rappelle qu'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de l'emploi doit devenir un réflexe. En effet, la population compte une majorité de femmes (soit 620.549 pour 597.706 hommes) et le taux d'emploi à Bruxelles reste plus faible pour elles : quatre sur dix ne sont pas incluses dans le marché de l'emploi pour trois hommes sur dix<sup>14</sup>.

En termes de précarité, le Conseil rappelle qu'en région bruxelloise, 31% des habitant.es vivent avec un revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté<sup>15</sup> et que le taux de risque de pauvreté monétaire pour les travailleur.euses est de 11,4 %<sup>16</sup> – soit 3 fois plus que pour l'ensemble de la Belgique. Même si les travailleuses Bruxelloises sont souvent plus qualifiées que les hommes, force est de constater qu'elles restent néanmoins moins présentes sur le marché de l'emploi.

Le **CEFH** souligne également l'intérêt de mener une réflexion sur les conditions de travail relatives à certains métiers spécifiques, au regard de la pénibilité, le salaire et les horaires, comme notamment les titres-services et la grande distribution. Le **Conseil** souligne l'importance de cette réflexion, aussi pour pouvoir inciter les hommes à se diriger vers des métiers considérés comme plus féminins. Plus précisément concernant le secteur des titres-services, il rappelle que c'est aussi une compétence régionale et que l'on y retrouve un pourcentage de femmes de 98 - 99%, avec des conditions de travail très pénibles et un facteur d'immigration qui nécessiterait également une analyse croisée. Le **CEFH** souligne que c'est un enjeu important tant du point de vue des femmes comme travailleuses que du point de vue des femmes comme usagères.

Le **Conseil** rappelle aussi l'impact socio-économique de la crise COVID et sa dimension genrée également significative<sup>17</sup>, auxquels il n'est pas fait référence dans ce plan. A nouveau, le **Conseil** insiste sur la nécessité de données genrées, au sujet de la représentation et l'intégration des femmes à la vie socio-économique bruxelloise.

Le **Conseil** relève l'importance de la tolérance zéro pour tous les comportements inappropriés en matière de discriminations, mais aussi celle de former les équipes principalement masculines à l'égalité et aux violences sexistes. En effet, il n'appartient pas aux femmes de savoir comment gérer ces violences, mais aux auteurs et responsables à y mettre un terme. Aussi le **Conseil** souligne qu'il ne s'agit pas que de favoriser l'arrivée des femmes dans les métiers masculins, il faut aussi assurer leur

<sup>14</sup> [https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020\\_11\\_view\\_brussels\\_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf](https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf), page consultée le 27 septembre 2022

<sup>15</sup> [barometre\\_social\\_2017\\_fr.pdf\(ccc-ggc.brussels\)](#) P.6 et P.59

<sup>16</sup> [https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020\\_11\\_view\\_brussels\\_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf](https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf), page consultée le 27 septembre 2022

<sup>17</sup> <sup>17</sup> Rapport du CEFH « L'impact du Covid 19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes »

intégration et bien-être au travail, notamment en formant les équipes aux violences sexistes dans une approche intersectionnelle.

En outre, le **Conseil** reconnaît également la formation comme levier fondamental pour l'émancipation des femmes, qui permet de compléter efficacement l'action sur les violences. Aussi, le **Conseil** recommande à Bruxelles Formation de/d' :

- A. Former et responsabiliser les formateur.rices aux biais sexistes et aux processus de discrimination à l'encontre des femmes ;
- B. Avoir des objectifs chiffrés de femmes dans les personnes formées annuellement ;
- C. Mise en place d'un plan d'égalité pour leur salarié.es et leur gouvernance.

Le **Conseil** relève que l'entrepreneuriat féminin est peu concerné par les actions pour l'emploi dans le secteur privé, qui est en fait le premier terrain pour les partenaires sociaux.

### **ACTION 39 : ADOPTER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN D'ACTION SOUTENANT ET PROMOUVANT L'ENTREPRENEURIAT FEMININ**

Aujourd'hui, les femmes ont besoin de fonds pour oser se lancer comme indépendantes ; c'est en effet le principal frein à l'entrepreneuriat des femmes. En parallèle, obtenir des subventions en lien avec l'entrepreneuriat des femmes reste complexe – l'administration et les démarches sont à ce titre peu inclusives. Il est constaté que beaucoup d'entre elles principalement issues d'autres origines ethniques abandonnent.

Aussi, le **Conseil** recommande de mettre en place des actions visant à faciliter l'accès à un capital de départ pour les femmes entrepreneuses qui veulent se lancer, notamment pour leur permettre d'avoir un suivi et de travailler avec des expert.es, qui vont soutenir le développement de leurs activités.

En outre, le **Conseil** estime que la Région a besoin de plus en plus de modèles pour les femmes à Bruxelles, qu'il faut démontrer que l'entrepreneuriat est possible pour toutes. À ce titre, il regrette le peu de moyens octroyés à la mise en lumière de la réussite entrepreneuriale des femmes et suggère à la RBC de s'inspirer du *Women Awards* en région flamande, qui organise la remise annuelle d'un prix de l'entrepreneuriat des femmes.

Le **Conseil** rappelle aussi, qu'une offre suffisante pour l'accueil de la petite enfance, est un levier fondamental pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes.

Par ailleurs, Le **CEFH** souligne l'importance de former tous les intermédiaires à l'entrepreneuriat des femmes – c'est à dire tout le personnel au sein de ces différentes organisations, le Hub, Finance Brussels, mais aussi les guichets d'entreprises des communes, les analystes et les directions – aux stéréotypes et biais de genre, ainsi qu'à la spécificité de l'entrepreneuriat des femmes. En effet, le **Conseil** souligne que *les femmes ne sont pas des hommes comme les autres* au niveau de l'entrepreneuriat et que croire le contraire favorise les discriminations. Toujours pour réduire le plus possible les risques de discrimination, il recommande de revoir les procédures d'identification des entreprises ou porteur.euses de projet, d'accompagnement et de financement.

Le **Conseil** salue les nombreuses actions visant à sensibiliser et embaucher de manière plus égalitaire; mais il a recensé peu d'éléments en lien avec la question du maintien de l'emploi. Cela concerne les horaires de travail, la charge, les types de pénibilité ; en effet, les conditions de travail peuvent faire qu'au-delà des stéréotypes, certains métiers restent inaccessibles aux femmes. Aussi, le **Conseil** recommande à la Région d'intégrer ces questions, pour rendre davantage pertinente l'action en faveur

de l'intégration des femmes dans l'économie bruxelloise. Cela favorisera certainement à faire participer la fonction publique régionale à plus d'équité dans ce domaine.

Enfin, le **Conseil** souhaite que les critères pour adhérer à la plateforme *Women in Business*, ainsi que la composition des membres, puissent être connus et publiés. Le **Conseil** rappelle que WiB ne doit pas se substituer aux organisations qui en font partie, mais que ses missions sont l'animation du groupe ; la diffusion de toutes les informations, actions et réglementations de la Région qui pourraient leur être utiles ; et le soutien dans la construction de plans d'actions qui correspondent aux besoins réels.

- Produire des données genrées pertinentes pour rendre plus efficaces les mesures visant à favoriser l'entrepreneuriat féminin

Le **Conseil** relève que même si les actions menées dans le cadre de *Women in Business*, *Tech*, etc. sont connues par les femmes entrepreneuses, il n'existe actuellement pas d'outil permettant de les mesurer ; ce qui est pourtant indispensable aux politiques de *gender mainstreaming*. Aussi, il insiste sur la nécessité et l'importance de produire des données genrées quantitatives et qualitatives, permettant de mettre en place des actions adéquates et de mesurer leur efficacité. Aussi, le **Conseil** recommande de conduire les analyses sur les observations suivantes :

- a) Le pourcentage d'indépendantes à temps partiel et à temps plein, le pourcentage de femmes en professions libérales à temps partiel et plein et le pourcentage par secteur ; la rémunération annuelle de la fondatrice dirigeante ;
- b) Pour les personnes morales : le pourcentage des entreprises dont les actionnaires sont uniquement des femmes ; le pourcentage de l'actionnariat mixte ; et le pourcentage de l'actionnariat uniquement composé d'hommes. Cette désagrégation devrait idéalement se faire par secteur d'activités et sur base des codes NACE ;
- c) Pour chaque catégorie : la rémunération annuelle d'indépendantes ou d'indépendantes administratrices d'une structure ; la capitalisation moyenne par secteur des entreprises de femmes, de celles mixtes F/H et de celles des hommes ; le taux d'abandon de l'activité et taux de faillite.

Le **Conseil** rappelle que le *monitoring* de l'entrepreneuriat des femmes ne passe pas par des indicateurs spécifiques aux salarié.es. En effet, toutes les entrepreneuses ont le statut d'indépendantes puisqu'elles sont dirigeantes administratrices ; certaines sont salariées de leur structure, cela peut signifier qu'elle est contrôlée par quelqu'un d'autre, en l'occurrence souvent leur mari. Dès lors, peut-on encore d'entrepreneuriat de femmes ?

Si certaines de ces données ne peuvent être obtenues à cause de l'absence de statistiques genrées ou d'un manque de collaboration des administrations des entités fédérées, il est important que la Région interpelle le niveau politique en charge.

#### **ACTION 41 : RENFORCER LE MONITORING GENRE DE L'OCTROI DES SUBSIDES AUX ENTREPRENEURS ET ENTREPRENEUSES PAR BRUXELLES ECONOMIE ET EMPLOI ET DEVELOPPER DES ACTIONS CIBLEES EN FONCTION DU RESULTAT DES ANALYSES DE GENRE MENEES SUR BASE DU MONITORING**

La répartition des postes de pouvoir et de l'argent sont des indicateurs essentiels des inégalités persistantes et contribue à améliorer le *gender budgeting*. Aussi, en ce qui concerne l'égalité dans l'entrepreneuriat, le **CEFH** recommande d'entreprendre d'autres actions pour assurer un accès équitable aux financements, en commençant par les financements et les prises de participation par le public. Aussi, le **Conseil** recommande que *Finance Brussels* :

- Incite les femmes à entreprendre et à demander des financements ;
- Forme les analystes, accompagnants et investisseurs aux enjeux de l'égalité, aux stéréotypes et biais inconscients qui amènent à discriminer sans le vouloir ;
- Revoit tous les processus d'évaluation des dossiers pour qu'ils soient plus inclusifs ;
- Mesure : le ticket moyen, le pourcentage obtenu par rapport à la demande, les conditions d'octroi, le pourcentage qui va aux entreprises de femmes par rapport au total, etc. ;
- Communique publiquement les résultats ;
- S'engage sur des objectifs précis et un calendrier précis pour les atteindre ;
- Crée une charte bruxelloise pour tous les investisseurs publics et privés comme *We are Sista* en France<sup>18</sup> ;
- Etc.

Le **Conseil** souligne que chacun de ces points mérite d'être élaboré de manière complexe, parce que l'égalité nécessite une science et que cela ne se fera pas sans énergie, temps et argent.

Toujours en ce qui concerne l'entrepreneuriat des femmes, le **Conseil** relève qu'il semble y avoir une coalition entre *Finance Brussels*, *Hub Brussels*, etc., qui montre une volonté de pouvoir mesurer. Toutefois, le **Conseil** remarque que cette action ne concerne que des subsides au projet et non le *monitoring* des prêts et participations à l'actionnariat, octroyés par *Finance Brussels* aux entreprises. Pourtant, ces aides sont bien plus conséquentes en termes de soutien à l'entrepreneuriat. Dès lors, le **CEFH** recommande d'également *monitorer* ces aides.

#### **ACTION 42 : RECOLTER DES DONNEES GENREES SUR LES DEMANDES DE FINANCEMENT INTRODUITES AUPRES DE FINANCE&INVEST.BRUSSELS, LE TRAITEMENT DE CES DEMANDES ET LA TYPOLOGIE DES ENTREPRISES SOUTENUES**

Concernant cette action et la précédente (41), le **Conseil** souligne que l'intégration des aspects de genre pour renforcer le *monitoring* et les données disponibles, est un travail indispensable à mettre en place.

Le **Conseil** confirme que le pourcentage de femmes dans les équipes dirigeantes est une donnée intéressante à récolter pour analyse, en ce qu'elle permet de vérifier comment sont composées les entreprises soutenues. Toutefois, le **CEFH** insiste sur l'importance de pouvoir également analyser l'aide qu'on leur accorde, en fonction justement de leur mixité ou non-mixité. Par exemple, on ne va pas vérifier le montant moyen des prêts qui sont octroyés aux équipes mixtes et aux équipes non-mixtes, les demandes de garantie qui sont demandées aux uns et aux autres, etc. Le **Conseil** relève d'ailleurs que le Ministre Clarinval, se rendant compte que l'accès au capital était absolument crucial, a mis sur pied un groupe d'étude sur ce sujet, pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes. Il rappelle que les garanties sont importantes à vérifier. En effet, on sait qu'étant donné le déficit de crédibilité des femmes quand elles déposent un dossier sur l'entrepreneuriat, on leur demande plus de garanties et leur octroie moins par rapport à ce qu'elles demandent (alors qu'en général elles demandent moins que les hommes), etc.

Enfin, le **CEFH** souligne le faible budget octroyé à cette mesure – les 2 500€ mentionnés lui semblent plutôt dérisoires.

---

18

<https://static1.squarespace.com/static/5cb5f6b651f4d41671cfdd25/t/5da98cad541d697dd3bbb069/1571392687134/SISTA+xCNNUM.Charte.pdf>, page consultée le 18 septembre 2022

#### **ACTION 43 : SENSIBILISER LES ENTREPRISES SOUTENUES PAR FINANCE&INVEST.BRUSSELS A L'EQUILIBRE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LEURS CONSEILS DE DIRECTION ET/OU D'ADMINISTRATION**

En outre, le **Conseil** se demande qui va assurer cette sensibilisation. Le **CEFH** rappelle l'importance de l'expertise en matière de genre et recommande que ces formations soient assurées par des experts.es en égalité, via la sous-traitance ou l'acquisition en interne.

#### **ACTION 44 : MONITORER LES DONNEES GENREES DANS LE RAPPORT DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI PUBLIC, FORMULER DES RECOMMANDATIONS ET FOURNIR AUX INSTITUTIONS REGIONALES BRUXELLOISES DES ANALYSES GENREES DE LEUR PERSONNEL A LA DEMANDE**

Le Rapport de l'Observatoire de l'emploi dans la fonction publique régionale bruxelloise est un outil important et mérite de bénéficier d'une analyse genrée de qualité. Dès lors, le **CEFH** salue les initiatives prises pour améliorer la collecte des données genrées et son évolution et demande à recevoir une présentation du prochain rapport.

Dans le Rapport Observatoire de l'emploi dans la fonction publique régionale bruxelloise de 2020, on constate une augmentation de la part des femmes dans la fonction publique régionale. En effet, un peu plus de la moitié des institutions régionales comptent plus de femmes que d'hommes dans leurs rangs. Pourtant, les hommes représentent deux-tiers des effectifs. Ceci s'explique par le fait que les institutions régionales, composées majoritairement d'hommes, sont les plus gros employeurs de la Région. On pense notamment à Bruxelles Propreté, au SIAMU, Bruxelles Environnement et le SBGE<sup>19</sup>.

Dans ces environnements de travail à forte majorité masculine, le **Conseil** rappelle qu'il est essentiel de mettre en place un plan diversité ; il renvoie dès lors à sa remarque dans les considérations générales et celle en début de chapitre 4. De plus, le **Conseil** demande de mener chaque année, une enquête sur les violences sexistes et sexuelles et autres comportements discriminants à l'encontre des femmes, des personnes LGBT+ et des personnes de catégories sous-représentées. Bien entendu, cette analyse doit être sexuée ; par ailleurs, le **Conseil** souhaite que les résultats soient communiqués et qu'un plan d'action soit mis en place, avec une politique de signalement des comportements. Enfin, le **Conseil** souligne qu'il est impératif que toutes les équipes soient formées aux violences et discriminations.

#### **ACTION 46 : LUTTER PLUS EFFICACEMENT CONTRE LE SEXISME, LE RACISME ET LE HARCELEMENT AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE REGIONALE**

Le **Conseil** salue cette action mais relève que l'angle retenu est essentiellement répressif. Il rappelle l'importance de la prévention, de pouvoir intervenir en amont et reconnaître les réalités du sexisme, du racisme et du harcèlement dans la fonction publique.

Le **Conseil** rappelle qu'à la demande de Equal Brussels, JUMP a adapté son guide *Libérez votre entreprise du sexisme* à la réalité des administrations et autres entités publiques bruxelloises. Pour ce faire, JUMP a demandé à chaque entité de communiquer son règlement de travail et notamment sur sa politique anti-discrimination et les comportements inacceptables. Très peu d'entités l'ont effectivement communiqué, ce qui pourrait révéler une absence de ces dimensions dans le règlement de travail. JUMP a toutefois constaté que des organisations comme Hub Brussels et Actiris avaient de

---

<sup>19</sup> Rapport 2020 de l'Observatoire de l'emploi dans la fonction publique bruxelloise – pp. 12

très bons documents, qui devraient être mis à disposition de toutes les équipes RH et Diversité de la Région, au sein d'un groupe *ad hoc* qui aiderait chacune à bénéficier des meilleures pratiques.

**ACTION 47 : ADAPTER LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE TELETRAVAIL DANS LE PLAN D'ACTION « TELETRAVAIL » DANS LE RESPECT DU DROIT A LA DECONNEXION**

Le **Conseil** rappelle l'impact de la crise Covid sur l'augmentation des violences subies par les femmes, notamment chez elles. Aussi, il souligne qu'il manque un appel à la vigilance concernant l'impact du télétravail sur l'égalité.

En effet, les recherches montrent que les politiques de télétravail qui ne tiennent pas compte de l'inégalité structurelle entre les femmes et les hommes, risquent de renforcer le manque de visibilité des femmes, leurs difficultés à se faire entendre et de ralentir leur progression. À ce titre, le **Conseil** rappelle qu'il a fallu des centaines d'années depuis la révolution industrielle, pour que les femmes s'émancipent du foyer en allant au travail. Il rappelle aussi que leur place dans ce foyer est souvent différente de celle des hommes ; le travail à la maison n'a donc pas le même impact sur elles. Enfin, le **CEFH** rappelle que le principe du travail *anytime, anywhere* peut également être très dommageable, particulièrement pour les femmes qui subissent des surcharges de travail et une charge mentale disproportionnée dues aux charges familiales. Aussi, si le télétravail, comme le temps partiel, est davantage employé par les femmes, cela affectera sans nul doute leur possibilité de promotion et de mobilité interne. Le **Conseil** invite donc à reformuler l'objectif : *faire du télétravail un outil qui favorise l'égalité entre les hommes et les femmes au travail.*

Le **Conseil** souligne également l'importance du droit à la déconnexion et la nécessité d'un cadre discuté collectivement avec les représentants du personnel ; aussi il suggère que cela puisse être repris dans une CCT fonction publique.

Toujours dans cette logique, en regard de la crise actuelle qui concerne les crèches et afin de permettre aux femmes de travailler en présentiel, le **Conseil** recommande à la RBC de plaider auprès de la communauté flamande pour que les investissements soient conséquents et à la hauteur des enjeux. En effet, le **Conseil** considère que l'accueil des enfants est une mesure phare pour avancer vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Le **Conseil** s'étonne aussi de la terminologie employée de recrutement inclusif. Il rappelle que lorsqu'il s'agit de processus, la terminologie *recrutements non-discriminatoires* est plus adaptée – en effet, c'est la culture qui devrait être inclusive alors que le processus doit assurer l'absence de discriminations à chacune de ses étapes.

**ACTION 52 : ETENDRE LA LISTE DES MEMBRES DE JURY POUVANT SIEGER EN COMMISSION DE SELECTION DES MANDATAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE REGIONALE AFIN D'ATTEINDRE UN EQUILIBRE HOMMES / FEMMES. DECONSTRUIRE LES REPRESENTATIONS GENREES LIEES AUX METIERS ET AGIR CONTRE LEUR SEGMENTATION**

Le **Conseil** s'interroge sur le pourcentage femmes-hommes concernant les dix candidat.es retenu.es. Il s'interroge également sur la nécessité d'étendre la liste : à ce sujet, le **CEFH** propose de maintenir le même nombre et de le rendre plus paritaire.

**ACTION 53 : SENSIBILISER LES CANDIDAT.ES POTENTIEL.LES AUX METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE REGIONALE SUR BASE D'UNE APPROCHE SENSIBLE AU GENRE**

Dans une optique de travailler sur une meilleure mixité de l'emploi, le **Conseil** souligne l'importance de pouvoir lister les fonctions ou différentes administrations ou organismes pour lesquels il y a des déséquilibres et ce tant pour les fonctions opérationnelles que celles plus administratives.

**ACTION 54 : MENER UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION INCITANT A DEPASSER LES STEREOTYPES LIES AU GENRE DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN METTANT EN AVANT LES PARCOURS DE BRUXELLOISES ET DE BRUXELLOIS EXEMPLAIRES**

Le **Conseil** renvoie aux remarques émises en début de ce chapitre 4 et à l'action 44.

Outre la question de la formation au sexisme en interne, le **Conseil** rappelle la nécessité de mener une réflexion sur le fait que les femmes se retrouvent ou ne se retrouvent pas dans ces organisations. Les actions pour embaucher plus de femmes vont dans le bon sens, mais doivent être couplées à la réflexion sur les arrêts de travail, le sexisme interne, l'infrastructure nécessaire, etc. De plus, le **Conseil** recommande que les offres d'emploi soient formulées dans un langage inclusif, mais aussi que la réflexion dépasse l'étape de l'embauche. En effet, les femmes vont peut-être postuler mais elles ne vont peut-être pas rester si les conditions de travail leur sont défavorables. Excepté en ce qui concerne l'agence Bruxelles propreté, le **CEFH** souligne ce manque.

Enfin, le **Conseil** constate que les métiers cités dans cette action sont souvent aussi des métiers en pénurie. Les employeurs du secteur sont donc en demande et ouverts à trouver des nouveaux talents et profils pour remplir ces fonctions. Afin de rendre la campagne de sensibilisation la plus concrète et proche du terrain, il serait utile de collaborer avec les interlocuteurs sociaux des secteurs et des fonds de formation. Notamment, pour le secteur des aides-soignantes et aide à domicile, le **Conseil** rappelle l'utilité de la fédération FSB ; pour les métiers de puéricultrices, celle de la fédération UNESSA. Finalement, le fond de formation APEF pourrait également être un partenaire.

**ACTION 55 : METTRE EN PLACE UNE SÉRIE D' ACTIONS SPÉCIFIQUES AFIN D' INCITER LES FEMMES A VISER LES POSTES DE MANAGEMENT ET TOP MANAGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE**

Le **Conseil** rappelle l'intérêt des actions positives. Il renvoie vers l'avis d'initiative relatif aux plans d'actions de *Brupartners*<sup>20</sup>.

**ACTION 56 : METTRE EN PLACE UNE SÉRIE D' ACTIONS POUR DECONSTRUIRE LES STEREOTYPES LIES AUX METIERS TECHNIQUES ET MANAGERIAUX DE BRUXELLES MOBILITE ET AUGMENTER LA PROPORTION DE FEMMES LES EXERÇANT. ET ACTION 57: AUGMENTER LA PROPORTION DES FEMMES DANS LES METIERS DE TERRAIN DE BRUXELLES PROPRETE DANS L' ESPACE PUBLIC (NETTOIEMENT, COLLECTE, SOUFFLEUSE...).**

Le **Conseil** attire l'attention sur la pertinence de l'action de sensibilisation pour attirer plus de femmes dans les métiers techniques et managériaux. Il conseille de s'inspirer également de ce qui existe en matière de promotion des métiers, au niveau Européen et international. Il rappelle aussi l'importance de la portée de la culture d'entreprise sur les problématiques liées à la question du genre.

**ACTION 58: AMELIORER LA CONNAISSANCE DES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF DE CONGE EDUCATION PAYE AFIN D' AUGMENTER LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA FORMATION CONTINUE**

Le **Conseil** salue le travail mis en place par le cabinet sur la réforme du CEP et l'analyse genrée.

<sup>20</sup> <https://brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-027-BRUPARTNERS-FR.pdf>, page consultée le 15 septembre 2022

Le **CEFH** fait remarquer que le congé d'éducation payé fait partie de la formation et de la législation sur l'aptitude au travail (la qualité du travail). Il remarque que dans ce plan d'action, l'accent n'est pas, ou peu, mis sur les emplois exploitables. Les autres sous-aspects sont : la satisfaction au travail, le stress au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il convient également d'améliorer les connaissances à leur sujet.

**ACTION 59: INTEGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LES APPELS A PROJETS DIVERSITE ET ANTI-DISCRIMINATION DE BRUXELLES ECONOMIE ET EMPLOI ET ACTION 60: DIFFUSER LA POLITIQUE GENRE A TOUS LES SERVICES D'ACTIRIS ET RENFORCER SA TRANSVERSALITE.**

A cette occasion, le **Conseil** rappelle l'obligation existante de remplir les tests égalité des chances pour chaque dossier soumis aux appels à projets et pour les contrats de gestion. Le **CEFH** demande dès lors de préciser l'apport complémentaire de ces 2 actions.

## CHAPITRE 5 : LA CAPITALE EUROPÉENNE SUR LA SCÈNE EXTÉRIEURE

**ACTION 65 : INTÉGRER LA DIMENSION D'ÉGALITÉ DES CHANCES, EN CE COMPRIS L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DANS LES AGENDAS DES MISSIONS PERTINENTES ORGANISÉES PAR BRUSSELS INTERNATIONAL**

En ce qui concerne Brussels international, le **Conseil** attire l'attention sur les critères de subsides à l'exportation et demande de les revoir dans une optique d'équité entre les femmes et les hommes. En effet, les entreprises de femmes sont sur-représentées dans des secteurs – en particulier celui des services –, qui ne correspondent pas nécessairement à leurs critères de soutien financier. Par exemple, les congrès à l'étranger et autres événements sans achat de stand ne sont pas couverts, alors qu'il est essentiel pour les petites structures qui ne vendent que des services, de pouvoir se créer un réseau, notamment au travers de leur présence sur des stands. Le **Conseil** demande donc de revoir les outils de soutien à l'exportation en fonction de la spécificité des entreprises de femmes.

## CHAPITRE 6 : NUMÉRIQUE, RECHERCHE ET INNOVATION

**ACTION 67 : FAVORISER UNE MEILLEURE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LES PROJETS FINANCÉS PAR INNOVIRIS**

Le **Conseil** relève ici le caractère essentiel du *gender budgeting* : Il est important notamment de savoir si le budget consacré aux femmes représente la moitié – ou si la majorité des moyens est finalement concentré dans les mains des hommes, à travers de très gros projets par rapport à ceux des femmes, plus modestes, et par conséquent moins financés. Le **CEFH** estime qu'il s'agit d'un critère important et recommande de l'intégrer à la démarche.

**ACTION 69 : POURSUIVRE LES ACTIONS DU PLAN D'APPROPRIATION NUMERIQUE EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES METIERS DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS**

Le **Conseil** souligne la large expertise des pays scandinaves en la matière et recommande de s'inspirer des bonnes pratiques des pays nordiques. Il rappelle la pertinence d'avoir l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes comme interlocuteur sur cette question.