

---

# AVIS

## Plan régional de gender mainstreaming et d'égalité entre hommes et femmes 2022-2025

---

<b>Demandeur</b>	Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou
<b>Demande reçue le</b>	23 juin 2022
<b>Demande traitée par</b>	Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté
<b>Avis adopté par l'Assemblée plénière du</b>	8 septembre 2022

## Préambule

Le Plan régional de gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2025) (ci-après « le Plan ») vise l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales dans le but d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Il répond à une obligation prévue dans l'arrêté d'exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale et est le fruit d'un processus de construction piloté par equal.brussels, dans lequel les Cabinets ministériels et Administrations concernées ont été impliqués, tout en bénéficiant d'un encadrement de la part d'une asbl spécialisée en matière de gender mainstreaming.

Des groupes de travail thématiques ont été mis en place afin d'aborder diverses thématiques : 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. Deux thématiques transversales, les pouvoirs locaux et les relations internationales, ont également été abordées dans le cadre de ces groupes de travail. Le travail a également bénéficié de l'expertise de nombreuses associations de terrain.

Ces travaux ont été concrétisés dans un Plan de 70 actions réparties dans six chapitres correspondant aux thématiques abordées dans le cadre des groupes de travail. Ces actions combinent des mesures ciblées qui doivent permettre de tendre vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes, avec une meilleure intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, tout au long de leur élaboration et de leur opérationnalisation.

Le monitoring de l'avancement des actions sera coordonné par le Cabinet de la Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité des chances et equal.brussels. Un rapport de fin de législature exposera la méthodologie d'élaboration du Plan, un état des lieux des premières actions menées et un point sur le gender budgeting. Enfin, une évaluation finale réalisée par un prestataire externe dans le cadre d'un marché public, sous la supervision d'un Comité de pilotage composé d'un représentant de chaque Cabinet ministériel bruxellois, d'un représentant d'equal.brussels et d'un représentant du Conseil bruxellois pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes.

A noter que l'ensemble des actions du Plan sera réalisé dans le cadre des budgets existants.

## Avis

### 1. Considérations générales

**Brupartners** accueille positivement le nouveau Plan régional de gender mainstreaming et d'égalité entre les femmes et les hommes, basé sur des mesures concrètes et prévoyant une évaluation en bout de course. Il salue cette évolution dans le bon sens de la politique d'égalité de genre à l'attention des femmes et des hommes et encourage le Gouvernement à poursuivre le travail dans cette voie.

**Brupartners** insiste sur l'importance de mener des évaluations systématiques des différents Plans pour alimenter la réflexion sur les actions à mettre en œuvre par la suite. Il est en effet convaincu de l'importance de ces évaluations pour améliorer les Plans successifs. **Brupartners** demande que ces évaluations lui soient systématiquement transmises afin d'alimenter sa propre réflexion.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes revêt une grande importance pour les interlocuteurs sociaux. **Brupartners** a remis plusieurs avis sur la question de l'égalité entre femmes et hommes, vers lesquels il renvoie afin de s'en inspirer<sup>1</sup>.

Enfin, étant donné les difficultés de se réunir durant les congés scolaires, **Brupartners** précise que ses remarques sur le Plan portent essentiellement sur le domaine de l'emploi.

### 1.1 Approche intersectionnelle

De manière générale, **Brupartners** demande de veiller à prendre en compte une approche intersectionnelle autant que possible dans les actions du Plan. En effet, le genre se décline avec d'autres variables, formes de diversité telles que l'origine, le handicap, l'âge, les personnes LGBTQIA+, etc. Ceci permettra de favoriser une diversité de représentation des femmes et des hommes, par exemple à l'action 52, dans le cadre de la composition des Comités de sélection des mandataires.

### 1.2 Impacts du COVID-19

**Brupartners** demande d'ajouter dans l'introduction une référence à la crise sanitaire liée au COVID-19 et à ses impacts sur les femmes et renvoie à cet égard à ses avis<sup>2</sup> en la matière.

### 1.3 Articulation avec les différents Plans

**Brupartners** insiste sur la nécessaire articulation avec les différents Plans qui portent des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de ces Plans, notamment le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, le plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales et le plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+, de nombreuses actions destinées à améliorer l'égalité des femmes et des hommes ne sont pas reprises dans ce Plan, ce qui n'offre pas une vision complète de la politique bruxelloise en la matière. **Brupartners** regrette par ailleurs que le Plan ne fasse pas de liens avec des matières communautaires telles que le social et la santé.

### 1.4 Indicateurs de suivi des actions

**Brupartners** constate que les indicateurs proposés dans les actions sont des indicateurs de réalisation et non des indicateurs de résultats. La réussite des actions par rapport à leur objectif sera laissée à l'appréciation des Cabinets et Administrations chargés de leur mise en œuvre.

**Brupartners** est d'avis qu'il serait plus efficace de se fixer un nombre plus restreint d'actions et d'y lier des indicateurs de résultats, qui permettent d'avoir une vue objective sur la réussite des actions et le cas échéant de les réorienter. Ceci est par exemple valable pour ce qui concerne les actions portant sur la formation.

## 2. Considérations particulières

### 2.1 Articulation avec la formation

**Brupartners** salue le fait que de nombreuses actions visent la lutte contre les stéréotypes de genre et la ségrégation genrée du marché du travail, qu'elle soit verticale ou horizontale, dans le cadre des

---

<sup>1</sup> [A-2021-051-BRUPARTNERS](#).

<sup>2</sup> [A-2021-051-BRUPARTNERS](#) ; [A-2021-002-BRUPARTNERS](#).

matières emploi et formation. Il s'étonne cependant de l'absence de liens avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel dans ce chapitre. Il s'interroge dès lors si des articulations seront prévues avec d'autres Plans tels que la Stratégie Qualification-Emploi.

## 2.2 Maintien à l'emploi et conditions de travail

Pour ce qui concerne les fonctions publiques et parapubliques, de nombreuses actions sont prévues au niveau de la sélection (plusieurs actions sont bien axées sur la lutte contre les stéréotypes de genre). A l'exception faite de Bruxelles Propreté, le Plan manque de propositions en matière de maintien à l'emploi. Pour **Brupartners**, la question des conditions de travail, en particulier dans des métiers spécifiques, sont insuffisamment abordées (horaires, pénibilité, salaires...). Il faut également mener une réflexion sur la revalorisation des salaires dans l'ensemble des métiers sous-valorisés, ceci notamment pour viser une meilleure autonomie financière pour les femmes.

## 2.3 Secteur public et secteur privé

De manière générale, **Brupartners** salue les nombreuses actions visant la fonction publique qui se doit de jouer un rôle d'exemple en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

**Brupartners** constate que le Plan part de constats sur les inégalités à l'œuvre entre les femmes et les hommes (ségrégation, salaires trop bas...) mais il regrette le manque d'actions qui visent à aller au-delà de la lutte contre les stéréotypes dans le secteur privé. **Brupartners** invite le Gouvernement à avoir une réflexion plus large sur les mesures à mettre en œuvre dans le secteur privé, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, pour lutter davantage contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment dans les secteurs largement subventionnés et agréés par la Région, la COCOF ou la COCOM. Les Plans de diversité d'Actiris pourraient intégrer davantage d'actions relatives aux questions du genre. Les accords sectoriels conclus entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux constituent également un outil intéressant, notamment pour atteindre les PME car ils peuvent inciter au développement d'actions de diversité, avec un encadrement sectoriel, ce qui est plus efficace et aura davantage d'impact que des actions individuelles et isolées.

**Brupartners** estime qu'il faut tenir compte, dans le secteur public, de l'ensemble des actions qui auront un impact sur la fonction publique et ces relations de travail individuelles et collectives. Il est important que ces actions soient établies de manière concertées dans les instances de concertation sociale des services publics concernés. Un rapportage annuel aux différentes instances de concertation devrait être prévu (y inclus les commissions diversité).

## 2.4 Accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale

**Brupartners** relève l'absence d'actions consacrées à l'amélioration de l'accueil de la petite enfance sur le territoire bruxellois. Ce secteur connaît pourtant de grandes difficultés, en particulier du côté néerlandophone alors qu'il revêt une importance fondamentale pour permettre aux femmes de s'insérer durablement sur le marché du travail. **Brupartners** renvoie à cet égard à son avis sur le Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales et son avis d'initiative relatif aux impacts de la crise du COVID-19 sur les situations de pauvreté et de précarité en Région de Bruxelles-Capitale<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> [A-2021-049-BRUPARTNERS](#) et [A-2021-002-BRUPARTNERS](#).

### 3. Considérations action par action

#### 3.1 Action 2 : Améliorer et augmenter l'utilisation du test d'égalité des chances

**Brupartners** demande à être associé et avoir une vue sur l'évaluation du test d'égalité des chances actuel. Sa réforme doit être guidée par cette évaluation. Il faut veiller à améliorer la qualité et l'efficacité de ce test et non le déformer. **Brupartners** renvoie à son avis sur l'avant-projet d'ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances et sur le projet d'arrêté portant exécution de l'ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances<sup>4</sup>.

#### 3.2 Action 3 : Correspondant genre

Conformément à ce qui est indiqué dans le point 2.3 du présent avis, **Brupartners** rappelle que la fonction de « correspondant genre » doit être négociée dans les instances de concertation sociale du secteur public.

#### 3.3 Action 44 : Monitorer les données générées dans le rapport de l'observatoire de l'emploi public, formuler des recommandations et fournir aux institutions régionales bruxelloises des analyses générées de leur personnel à la demande

**Brupartners** suggère de croiser ces données avec le statut des travailleuses et des travailleurs (statutaire, contractuel, temps plein, temps partiel). La fonction publique doit être bon élève en la matière, notamment sur la question de l'égalité salariale. Néanmoins ce principe, les différences hommes-femmes parmi le statut de fonctionnaire et de contractuel, persistent avec une surreprésentation des femmes pour ces derniers et avec des inégalités de salaire assez proches de celles que l'on retrouve dans le secteur privé (encore plus grandes pour les contrats à temps partiel des ouvrières du secteur public<sup>5</sup>). La question des tâches qui font l'objet d'une sous-traitance au lieu d'avoir été maintenues dans la fonction publique, telles que le nettoyage des bureaux, devrait également pouvoir être intégrée dans le monitoring.

**Brupartners** rappelle qu'une Directive européenne sur la transparence salariale est en préparation, laquelle concernera aussi le secteur public, ce qui n'est pas le cas de la loi de 2012 sur la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. **Brupartners** encourage le Gouvernement bruxellois à mener une réflexion proactive quant à l'exécution de cette future Directive européenne.

**Brupartners** demande que ces données soient discutées dans le cadre de la concertation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur public. Dans le secteur privé, il existe plusieurs outils pour discuter des données d'emploi (f/h) dans les lieux de concertation sociale (bilan social, CCT n° 9, loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes...), ce qui n'est pas toujours le cas dans le secteur public.

---

<sup>4</sup> [A-2018-009-CES](#).

<sup>5</sup> Voir le dernier Rapport Ecart salarial de l'Institut (IEFH).

**Brupartners** est également d'avis que des statistiques sexuées évolutives et croisées devraient monitorer et analyser les effets genrés des nouvelles formes d'organisation du travail, dont le télétravail.

### 3.4 Action 45 : Mettre en place une gestion prévisionnelle et inclusive des emplois et des compétences au sein de la fonction publique régionale

**Brupartners** signale que la description de cette action n'éclaire pas son contenu. Il demande des clarifications à ce sujet, ainsi que sur la façon dont elle peut concrètement contribuer à améliorer l'égalité femmes-hommes.

### 3.5 Action 46 : Lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement au sein de la fonction publique régionale

**Brupartners** encourage ce type d'action visant à lutter contre le harcèlement, le sexisme et le racisme dans la fonction publique régionale car ces réalités sont encore trop peu reconnues aujourd'hui.

### 3.6 Action 47 : Adapter le montant de l'indemnité de télétravail dans le Plan d'action relatif au télétravail dans le respect du droit à la déconnexion

**Brupartners** souscrit à la nécessité de faire respecter le droit à la déconnexion et à encadrer le télétravail. Il insiste pour que ce cadre soit discuté collectivement, avec les représentants du personnel. Il faut également veiller au fait que les femmes ne soient pas coupées des relations et d'éventuelles formes de solidarités entre collègues. Le principe du travail « *anytime, anywhere* » peut être très dangereux, particulièrement pour les femmes qui endossent déjà une surcharge de travail et une charge mentale disproportionnée, du fait des tâches familiales. Pour permettre le télétravail dans des bonnes conditions, il est important de définir des bornes strictes.

**Brupartners** insiste également sur le fait que le télétravail ne peut pas être une obligation car de nombreuses femmes sont confrontées à des situations personnelles difficiles (violences conjugales...) qui doivent être prises en compte.

### 3.7 Action 52 : Etendre la liste des membres de jury pouvant siéger en commission de sélection des mandataires de la fonction publique régionale afin d'atteindre un équilibre hommes / femmes

**Brupartners** rappelle dans cet avis sa remarque concernant la nécessité de veiller à une diversité de représentation entre les femmes et les hommes. Ces Commissions de sélection tendent à compter en leur sein un nombre trop réduit de femmes, parmi lesquelles on peut également pointer un manque de diversité (lien avec l'intégration d'une approche intersectionnelle).

### 3.8 Action 53 : Sensibiliser les candidats potentiels aux métiers de la fonction publique régionale sur la base d'une approche sensible au genre

**Brupartners** suggère de préciser dans le cadre de cette action les organismes publics, voire les fonctions publiques, où un réel déséquilibre existe, sans nécessairement tous les lister. Au niveau des OIP, le problème existe essentiellement pour les fonctions opérationnelles. Il s'agit particulièrement des pompiers du SIAMU, de l'Agence régionale de propreté (ARP), des éclusiers au Port de Bruxelles, des gardiens de parcs et autres fonctions opérationnelles au sein de Bruxelles-Environnement... Pour les fonctions administratives, on peut en arriver dans certains cas à un déséquilibre de genre dans l'autre sens, où les femmes sont surreprésentées.

### 3.9 Action 54 : Mener une campagne de sensibilisation incitant à dépasser les stéréotypes liés au genre dans le marché du travail en mettant en avant les parcours de Bruxelloises et de Bruxellois exemplaires / Action 56 : Mettre en place une série d'actions pour déconstruire les stéréotypes liés aux métiers techniques et managériaux de Bruxelles Mobilité et augmenter la proportion de femmes les exerçant

**Brupartners** relève que de nombreuses actions incitent au changement individuel, ce qui est notamment le cas des actions 54 et 56. Il manque cependant d'actions qui visent à encourager les bonnes pratiques qui permettent de faire tendre l'organisation et les méthodes de travail des entreprises vers davantage de neutralité en genre.

### 3.10 Action 57 : Augmenter la proportion des femmes dans les métiers de terrain de Bruxelles Propreté dans l'espace public (nettoisement, collecte, souffleuse...)

**Brupartners** salue dans cette action le fait que la question du maintien à l'emploi est bien prise en compte. **Brupartners** souscrit à la nécessité d'inciter à des adaptations individuelles mais il ne faut pas oublier les actions qui amènent à des changements structurels dans l'organisation et la politique de management des entreprises.

### 3.11 Action 58 : Améliorer la connaissance des bénéficiaires du dispositif de congé-éducation payé afin d'augmenter la participation des femmes à la formation continue

**Brupartners** salue la présence dans le Plan de cette action. Il renvoie à ses avis<sup>6</sup> sur la question et demande à être associé aux discussions à venir sur le sujet.

<sup>6</sup> [A-2021-001-BRUPARTNERS](#), [A-2017-035-CES](#).

### 3.12 Action 59 : Intégrer la dimension de genre dans les appels à projets diversité et anti-discrimination de Bruxelles Economie et Emploi

**Brupartners** s'interroge sur le type de projets visés dans le cadre de cette action et demande que cela soit clarifié dans le Plan.

\*  
\*      \*