conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes
raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen
.brussels

AVIS D'INITIATIVE

Représentation des femmes dans la politique et la fonction publique en Région de Bruxelles-Capitale

Avis rendu par le CEFH le 8/12/2025

Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)
Boulevard Bischoffsheim 26 · 1000 Bruxelles · T +32 (0)2 205 68 68
https://www.brupartners.brussels/fr/conseil-bruxellois-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes

Table des matières

Préambule ... 3
Avis ... 3
1. Représentation des femmes en politique ... 3
1.1 Analyse de la répartition genrée dans différentes instances politiques ... 3
A. Parlement régional ... 3
B. Gouvernement régional ... 4
C. Pouvoirs locaux ... 4
1.2 Recommandations ... 5
A. Se donner les moyens de la parité ... 5
B. Environnement de travail dont les violences sexistes et sexuelles (VSS) ... 6
C. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée ... 7
D. Réseaux de discussion et d'échange ... 8
E. Juste représentation dans les médias ... 8
F. Plan d'action du Parlement ... 8
2. Féminisation de la fonction publique, en particulier dans les postes de direction ... 9
2.1 Analyse ... 9
2.2 Recommandations ... 10
3. Autres mesures ... 11
3.1 Recherche ... 11
3.2 Prévention et sensibilisation plus largement dans la société ... 12
3.3 Au niveau des partis politiques ... 12
3.4 Formations, notamment aux gender mainstreaming et gender budgeting ... 13

Préambule

Au cours des dernières décennies, la participation des femmes à la vie politique, tant au niveau législatif qu'exécutif, a indéniablement progressé. Pourtant, force est de constater que l'égalité effective entre femmes et hommes dans les instances de pouvoir n'est pas encore atteinte.

Depuis l'époque où le droit de vote était réservé aux hommes, malgré l'évolution historique permise grâce aux mouvements sociaux, à l'évolution des mentalités et aux changements législatifs, un déséquilibre persiste dans l'accès des femmes aux responsabilités publiques et à la prise de décision politique.

Le concept de « politique » pouvant recouvrir un champ d'action plutôt large, la participation des femmes en politique peut être abordée selon plusieurs dimensions. Dans cet avis, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après « le CEFH ») se concentrera sur deux aspects principaux : la représentation politique formelle, telle qu'elle se manifeste à travers les élections et les instances de représentation qui en découlent, et l'exercice de fonctions dirigeantes dans la fonction publique. Cela tant au niveau régional bruxellois qu'au niveau des Ville et Communes qui composent la Région. D'autres espaces d'action politique (syndicats, associations, etc.) existent et jouent un rôle majeur, mais ne seront pas abordés ici.

Pour chacun des aspects analysés, l'avis propose une brève analyse de la situation actuelle, suivie de pistes de recommandations concrètes visant à favoriser une participation plus équilibrée des femmes dans la vie publique.

Avis

1. Représentation des femmes en politique

1.1 Analyse de la répartition genrée dans différentes instances politiques

Le **CEFH** rappelle que l'engagement politique passe par différentes étapes : s'intéresser à la politique, s'engager en politique, se présenter à des élections, être élu·e, continuer à exercer ses fonctions et vouloir se représenter et accéder à des postes de plus haut niveau. De nombreux freins existent à chaque étape, de façon toutefois plus importante pour les femmes. Le **CEFH** souhaite se concentrer ici sur la fin du processus : le pourcentage de femmes exerçant un mandat électif et son évolution dans le temps, ainsi que l'évolution dans la législation, qui a pu contribuer à améliorer la participation des femmes aux niveaux tant législatif qu'exécutif, tant à la Région que dans les pouvoirs locaux de la Région.

A. Parlement régional

Après un pic à 46,1% en 2004, le pourcentage de femmes élues stagne résolument en dessous des 45% : 43,8% en 2009, 40,4% en 2014 et 43,8% en 2019[1].

[1] ISTASSE, Cédric, « Les législations visant à favoriser la participation politique des femmes : évolutions et effets (1994-2022) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2022/32, 2022, p. 64.

Fin 2020, le Parlement bruxellois adopte une ordonnance spéciale instaurant « l'obligation d'alterner systématiquement le sexe des candidats sur les listes » aux élections régionales (principe de la tirette)[2].

Aux élections de juin 2024, 48% des personnes élues au Parlement bruxellois sont des femmes. Fin 2025, ce pourcentage est toutefois redescendu à 44,9%[3].

Si le pourcentage de femmes siégeant au Parlement se maintient à un niveau certes acceptable d'environ 45%, le **CEFH** constate qu'aux **postes décisionnels**, il semble plus difficile de s'approcher de la parité. Par exemple, l'actuel **Bureau** du Parlement ne compte que 5 femmes sur ses 15 membres (soit 33,33%). Pour les 10 **Commissions du Parlement régional** actuellement composées, seules 2 Présidences sont occupées par une femme et seules 10 Vice-Présidences sur 29 (34%) sont occupées par une femme[4].

B. Gouvernement régional

Selon la *Loi spéciale relative aux institutions bruxelloises*[5], le Gouvernement régional comprend un e Ministre-Président e et quatre Ministres (2 francophones et 2 néerlandophones). Elle prévoit également l'élection de trois Secrétaires d'État régionaux/régionales par le Parlement régional, sur proposition du Gouvernement. Même si ces 3 personnes ne font pas légalement partie du Gouvernement, le **CEFH** adoptera, dans cet avis, le sens usuel de *Gouvernement*, les incluant.

La proportion de femmes parmi les 8 Ministres et Secrétaires d'État n'a atteint les 50% qu'en 2014-2019, pour ensuite revenir à 37,5% en 2019[6], puis, à nouveau, à la faveur d'un remplacement, 50% en 2023. La répartition des postes au sein du Gouvernement est toutefois inéquitable : 1 seule femme parmi les 5 Ministres, les 3 autres femmes étant Secrétaires d'État.

Également, jamais le poste de **Ministre-Président** n'a été occupé par une femme.

En 2022, le Parlement bruxellois adopte une ordonnance spéciale rendant obligatoire une proportion de maximum deux tiers de personnes appartenant au même sexe, parmi les ministres et secrétaires d'État régionaux[7].

C. Pouvoirs locaux

Au niveau communal, la proportion de femmes parmi les personnes élues dans les Conseils communaux est de 42,2% en 2006, 41,5% en 2012, 48,8% en 2018[8] et enfin 49,2% en 2024[9]. C'est donc en particulier suite à l'entrée en vigueur au 1er janvier 2013 de l'*ordonnance assurant une présence égale et alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections*

[2] Ordonnance spéciale du 17 décembre 2020 « modifiant la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et visant à instaurer l'obligation d'alterner systématiquement le sexe des candidats sur les listes pour l'élection des membres du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale », *M.B.*, 17/05/2021.
[3] https://www.parlement.brussels/deputes/.
[4] Commissions du Parlement bruxellois.
[5] Loi spéciale du 12 janvier 1989 « relative aux Institutions bruxelloises », *M.B.*, 14/01/1989.
[6] ISTASSE, Cédric, *Idem*, p. 90-92.
[7] Ordonnance spéciale du 20 juillet 2022 « modifiant l'article 41 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises en vue de garantir une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les ministres et secrétaires d'État régionaux », *M.B.*, 27/07/2022.
[8] ISTASSE, Cédric, *Idem*, p. 75.
[9] 20250306-analyse-journee-du-8-mars-2025-fr.pdf.

communales organisées dans la Région de Bruxelles-Capitale (principe de la tirette)[10] que l'on s'approche d'une parité presque parfaite.

Ce principe sera repris tel quel en 2023, dans le *Nouveau Code électoral communal bruxellois*, qui stipule, en son article 33, §9, que « Sur chacune des listes de candidatures à l'élection des conseils communaux deux candidats qui se suivent doivent être de sexe différent » [11].

Il n'en va par contre pas de même au niveau des exécutifs : la proportion de femmes parmi les échevin·e·s n'évolue que lentement et reste à un niveau relativement bas (37,8% en 2006, 39,5% en 2012 et 41,1% en 2018[12]) et surtout, le nombre de femmes Bourgmestres est proche de 0 (3 Bourgmestres sur 19 en 2006, 1 en 2012, 1 en 2018[13]), pour ne connaître enfin qu'une petite amélioration avec 5 femmes Bourgmestres suite aux élections de 2024 (26,3%).

L'ordonnance *modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux*[14], entrée en vigueur le 22 mars 2018 et stipulant qu'« un tiers des membres du collège des Bourgmestres et Echevins sont au minimum de sexe différent des autres » ne semble donc pas produire suffisamment d'effet.

En termes de répartition des portefeuilles, le **CEFH** relève qu'il serait intéressant d'analyser le caractère genré. En effet, si l'on se base sur une enquête menée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, le **CEFH** constate qu'au niveau belge, les femmes occupent principalement des portefeuilles considérés comme plus « féminins » : services publics (y compris santé), culture et sport ou encore éducation[15].

Enfin, le **CEFH** note que cette analyse au niveau communal n'aborde pas la question des Conseils des CPAS, ni des Conseils des zones de police et ne prend pas en compte les disparités pouvant exister d'une commune à l'autre. Certaines communes sont donc assurément plus éloignées de l'objectif de parité que les moyennes régionales ici reprises ne le laissent indiquer.

1.2 Recommandations

A. Se donner les moyens de la parité

Tant pour des motifs de juste représentativité que de bonne gouvernance, le **CEFH** demande à la Région bruxelloise d'aller au bout de la logique de quotas, instrument d'action positive qui a démontré son efficacité, en imposant :

- Au niveau du Gouvernement régional, une proportion d'au moins la moitié de femmes parmi les quatre Ministres et d'au moins une parmi les trois Secrétaires d'Etat, si la Ministre-Présidence est occupée par une femme, ou d'au moins deux si elle ne l'est pas ;

[10] Ordonnance du 15 mars 2012 « assurant une présence égale et alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections communales organisées dans la Région de Bruxelles-Capitale », *M.B.*, 28/03/2012.
[11] Ordonnance du 20 juillet 2023 portant le Nouveau Code électoral communal bruxellois, *M.B.*, 14/08/2023.
[12] ISTASSE, Cédric, *Idem*, p. 108.
[13] *Ibid*., p. 109.
[14] Ordonnance du 1er mars 2018 modifiant la Nouvelle loi communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux, *M.B*., 12/03/2018.
[15] Les femmes en politique - Tendances locales et européennes.

- Au niveau du Parlement, une proportion d'au moins la moitié de femmes au sein du Bureau et d'au moins la moitié de femmes tant aux présidences qu'aux vice-présidences des Commissions ;
- Au niveau d'une part des Collèges communaux, d'autre part des Conseils des CPAS et des Conseils des zones de police, et de leurs exécutifs, une proportion d'au moins la moitié de femmes.

Au-delà de l'aspect purement quantitatif, le **CEFH** souligne l'importance d'une répartition des portefeuilles et des responsabilités qui ne cantonne pas les femmes dans des matières considérées comme « féminines » et moins importantes.

Ces décisions dépendant des choix de plusieurs partis, il est nécessaire que les ceux-ci prennent pleinement conscience de l'importance d'une parité en leur sein (*cf*. chapitre 3.3.).

Le **CEFH** en appelle également à porter une attention particulière au contenu des portefeuilles confiés aux femmes ainsi qu'aux plus hautes fonctions des Cabinets ministériels et des Cabinets des Bourgmestres et Échevin·e·s, en particulier celles de Chef·fe·s de Cabinets.

B. Environnement de travail dont les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Violence des échanges, blagues machistes, remarques déplacées, insultes, menaces, harcèlement... Le **CEFH** tient à insister sur la question de la lutte contre le sexisme et du harcèlement (dont le cyberharcèlement), et cela à différents niveaux :

- Au sein des partis politiques (*cf*. chapitre 3.3.) ;
- Dans le cadre des campagnes électorales (notamment dans les médias et sur les réseaux sociaux) ;
- Au sein du Parlement, des Pouvoirs locaux, des Cabinets…

Le **CEFH** tient à souligner que des instances telles qu'un Parlement, un Cabinet ministériel… sont aussi des lieux de travail, non seulement pour les représentant·e·s politiques mais aussi pour leurs assistant·e·s, ainsi que pour le personnel administratif, technique, etc. à leur service. Le **CEFH** rappelle à cet égard ses avis d'initiative du 18/11/2002 sur la *Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*[16] et du 25/03/2024 *Recommandations en vue de la mise en œuvre concrète et effective de la Convention OIT n° 190 au sein de la Région de Bruxelles-Capitale*[17]. Dans le premier, le **CEFH** appelait les autorités régionales « à intensifier, notamment au sein de la fonction publique locale et régionale, les efforts de prévention de la violence, du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, en veillant à rendre les analyses de risques systématiques, méthodologiquement appropriées, et en développant des outils d'information et de formation sur ces risques, à tous les niveaux de la hiérarchie ». Dans le deuxième, le **CEFH** faisait part de sa position que « le champ d'application de la loi « lanceurs d'alerte » du 28 novembre 2022 (transposant la directive « Lanceurs d'alerte » du 23 octobre 2019) pourrait être étendu afin d'y inclure les signalements de violences, de harcèlement et de discriminations. Le canal de signalement rendu obligatoire dans les entreprises de plus de 50 travailleurs/travailleuses pourrait alors être utilisé et la protection des lanceurs/lanceuses d'alerte appliquée, également pour les signalements de violences, harcèlement et

[16] A-2022-006-CEFH.
[17] A-2024-002-CEFH.

discriminations. ». Le **CEFH** rappelle enfin la nécessité que les procédures de signalement soient accessibles à l'ensemble des personnes travaillant au sein des différentes institutions, qui doivent pouvoir en la matière bénéficier des mêmes protections que dans la fonction publique, et puissent être tant internes qu'externes, avec une garantie d'indépendance et de confidentialité de la part des personnes en charge du traitement de ces signalements.

L'*étude relative au sexisme durant la période électorale de juin 2024 en Belgique*[18], commandée par l'IEFH, pointe également différentes recommandations[19], dont celles-ci que nous rejoignons :

- *Mener une campagne de sensibilisation sur les formes que prend le sexisme, et notamment sur les formes moins visibles telles que le traitement différencié des hommes et des femmes* ;
- *Développer une boîte à outils facilement accessible en ligne, pour réaliser des sessions de sensibilisation et d'accompagnement afin que chaque section locale de parti, chaque rédaction journalistique, et chaque institution politique puisse s'en saisir facilement* ;
- *Les partis politiques devraient développer un système de mentorat pour que les nouvelles candidates soient accompagnées par une candidate plus expérimentée pendant la campagne. En effet, l'étude montre que l'expérience permet de développer une attitude plus détachée face au sexisme voire d'élaborer des stratégies pour en être moins la cible ;*
- *Les partis politiques devraient développer un réseau de parole pour des candidat·e·s cibles de sexisme afin de sortir ces dernières de l'isolement ;*
- *Les services publics qui organisent les élections devraient développer des sessions d'information pour les candidat·e·s afin de les préparer au mieux à réagir face au sexisme, notamment sur les réseaux sociaux ;*
- *Les partis politiques devraient signer une charte d'actions concrètes visant à prévenir et lutter contre le sexisme en politique ;*
- *Il est nécessaire d'identifier des personnes de contact au sein des partis, des groupes de médias et dans les institutions politiques pour accueillir les victimes et les accompagner dans les démarches individuelles qu'elles souhaiteraient entreprendre (allant du suivi psychologique au dépôt de plainte).*

C. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Un frein important à la participation des femmes en politique est la *double journée* qui continue à peser sur elles : répartition inéquitable du travail ménager, de l'aide aux proches (enfants, personnes âgées ou dépendantes), d'autres responsabilités invisibles et de la charge mentale. La *charge allostatique*, c'est-à-dire « l'usure biologique cumulative liée au stress chronique »[20] dû par exemple à une exposition continue aux discriminations sexistes, est également une charge qui pèse lourdement sur les femmes. Tout cela les empêche, plus encore que les hommes, d'avoir le temps, l'énergie et la flexibilité nécessaires pour s'engager en politique. Le **CEFH** rappelle à cet égard une des pistes de

[18] Etude relative au sexisme durant la période électorale de juin 2024 en Belgique.
[19] https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/Policy%20Brief%20FR_0.pdf.
[20] https://umontreal.scholaris.ca/items/a817fbb3-33c4-4f7c-84da-4704eaea12e9.

solutions que constitue le développement de l'accueil de la petite enfance et son avis d'initiative sur le sujet[21].

Pour les personnes ayant déjà un mandat politique, le **CEFH** demande que des mesures permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée soient étudiées et prises aux différents niveaux, tant dans les organes législatifs qu'exécutifs, dont :

- La protection de la maternité ;
- Le soutien au congé de naissance (pour les pères ou coparents), le **CEFH** rappelle à cet égard sa recommandation *« d'allonger et de rendre le congé de naissance obligatoire, pour tou·te·s les travailleurs/travailleuses, de le rémunérer comme un congé de maternité et avec une flexibilité répondant aux besoins (en partie avant et après la naissance) »*[22] ;
- Le soutien au congé parental ;
- Des solutions proches et flexibles d'accueil de la petite enfance.

D. Réseaux de discussion et d'échange

Le **CEFH** suggère la création de réseaux de discussion et d'échange, au sein du Parlement régional voire également en dehors, visant à échanger sur le vécu des femmes en politique et à contribuer à améliorer leur participation en politique.

Différentes initiatives dont la Région bruxelloise pourrait s'inspirer existent déjà ou sont à l'étude : réseau français *Élues Locales*[23], réseau européen *Electa*[24] ou encore le projet de réseau de femmes élues locales en Wallonie.

E. Juste représentation dans les médias

Tant pour permettre aux femmes politiques d'augmenter leur notoriété, condition indispensable pour se faire (ré)élire et progresser dans leur carrière, que pour susciter des vocations, le **CEFH** pointe que les femmes ont besoin d'une juste représentation dans les médias. Ceci passe par une attention accrue et une réelle volonté d'inviter (dans le chef des médias) et d'envoyer (dans le chef des partis politiques) plus de femmes. Il s'agit également de faire attention à ne pas cantonner les prises de parole des femmes dans des sujets qui leur sont plus souvent attribués (santé, famille…), mais également à leur donner la parole sur des sujets considérés comme plus sérieux (économie…).

Le **CEFH** demande que cette attention soit également portée, dans le chef des médias, à d'autres domaines de la vie politique et sociale au sens large.

Le **CEFH** ajoute que des études, monitorings réguliers, sur la représentation dans les médias sont une condition nécessaire à l'analyse de l'évolution de la situation.

F. Plan d'action du Parlement

Le **CEFH** suggère au Parlement régional d'établir un Plan d'action pour promouvoir l'égalité des genres en son sein, incluant un monitoring, un gender toolkit…

---

[21] A-2024-004-CEFH.
[22] Mémorandum commun du CEC, du CWEHF et du CEFH en vue des élections européennes, fédérales et régionales de 2024.
[23] https://www.elueslocales.fr/.
[24] ELECTA | Training Women to Win Elections in Europe.

Le Parlement pourrait par exemple s'inspirer de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe où, depuis 2012, des statistiques sont établies chaque année sur la « répartition par genre des fonctions à l'Assemblée (…). Leur publication vise à renforcer la transparence et à susciter une prise de conscience. »[25].

2. Féminisation de la fonction publique, en particulier dans les postes de direction

Le pouvoir politique ne réside pas que dans la représentation politique *stricto sensu*, mais aussi dans les plus hauts postes de direction de la fonction publique, chargés de la mise en œuvre des politiques publiques et actuellement trop peu souvent occupés par des femmes. Ces postes sont également parfois une première étape vers un engagement politique à proprement parler.

2.1 Analyse

Dans son rapport 2022[26], talentAnalytics.brussels revient sur la situation de l'emploi dans le secteur public en Région de Bruxelles-Capitale au 31 décembre 2022 et fait le constat que « Les femmes demeurent sous-représentées aux fonctions de management. Par rapport à l'année dernière, la proportion de femmes occupant des postes de direction est restée stable, mais l'écart reste important. », « 55% des fonctions de niveau A sont occupées par des femmes. La plupart des fonctions de cadre se situent au niveau A. (…) Pourtant, elles n'occupent que 35,8% des fonctions de cadre ».

Si l'on monte encore plus haut dans la hiérarchie, on peut voir, du moins en 2021, que le rang A5 de l'Administration ne comptait qu'un tiers de femmes (3 sur 9) et les rangs A6 et A7, les plus élevés, n'en comptaient aucune[27].

Dans son rapport 2023, talentAnalytics.brussels indique à nouveau que, dans la fonction publique bruxelloise, à mesure que le rang augmente (A1, A2, A3…), la proportion de femmes diminue : « Au niveau A1, les femmes représentent 57,2% des agents de ce même niveau, alors qu'au niveau A5, elles ne représentent plus que 33,3%. »[28].

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a, le 1er juillet 2022, adopté une *Résolution visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise*[29]. Celle-ci appelle le Gouvernement à mettre en place une série de mesures. Fin 2025, cette résolution n'a pas encore été suivie de beaucoup d'effet, si ce n'est lors de l'adaptation, effective depuis le 1/05/2025, du statut de la fonction publique bruxelloise[30-31]. Cette adaptation marque de petites avancées en ce qui concerne les commissions de sélection et les commissions de promotion (introduction d'une alternance de genre dans leur présidence et d'une formation aux stéréotypes et biais de genre de leurs membres, extension aux

[25] *L'égalité de genre dans le fonctionnement de l'Assemblée*, Rapport d'activité du Bureau de l'Assemblée du Conseil de l'Europe, Doc. 15885 Add. 1, 19 janvier 2024.
[26] Talent.brussels, Rapport talentAnalytics.brussels - chiffres 2022, talent.brussels, 2023, p. 74-77.
[27] Commission Finances et Affaires générales du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, Compte-rendu de la réunion du 19/04/2021, p. 11.
[28] Talent.brussels, Rapport talentAnalytics.brussels - chiffres 2023, 2024, p. 40.
[29] Résolution visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise.
[30] Talent.Brussels, Le statut de la fonction publique bruxelloise adapté pour refléter les évolutions de la société.
[31] Arrêté du 20 mars 2025, *M.B.*, 3/04/2025.

commissions de sélection du principe d'un maximum de deux tiers des membres appartenant au même genre).

Enfin, le *Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité* (« Code Egalité »), promulgué le 4/04/2024, reprend, en son Titre 4 (« *Promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises et des administrations locales* »), plusieurs obligations visant les instances bruxelloises et les administrations locales en termes de promotion de la diversité et de l'inclusion et de lutte contre la discrimination, notamment en matière de plans diversité public ou, pour ce qui est des instances régionales, d'intégration « dans leurs règlements de travail des dispositions informant les membres du personnel des procédures de signalement, internes et externes, lorsqu'ils suspectent une discrimination »[32].

2.2 Recommandations

Le **CEFH** soutient globalement les recommandations émises par la Résolution du Parlement régional bruxellois du 1er juillet 2022 *visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise*[33] et demande que cette résolution soit beaucoup plus suivie d'effet.

Nous rappelons en particulier les points suivants :

- « Assurer la diffusion publique, notamment via le Parlement, des tableaux chiffrés et évolutifs de la présence féminine dans l'ensemble de la fonction publique bruxelloise, et notamment du cadastre annuel de la répartition des fonctions pour les postes de direction »[34] ;
- « Renforcer le soutien aux femmes dans leurs projets professionnels et dans leur évolution de carrière en stimulant un accès et une participation accrus aux programmes « top skills » existants au sein de la fonction publique régionale »[35] ;
- « Accroître la sensibilisation des administrations publiques régionales au harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu du travail et de renforcer le soutien aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales ; (…) développer le recours aux formations existantes destinées aux personnels concernés - et notamment le management, la gestion des ressources humaines et le corps des conseillers en prévention - en partenariat avec les instituts d'enseignement de formation professionnelle ; (…) veiller à ce qu'elles sensibilisent également aux dynamiques de discriminations multiples et aux dimensions systémiques des inégalités de genre »[36] ;
- « Assurer que les règlements de travail des administrations et OIP détaillent avec clarté les comportements jugés sexistes et, dans cette perspective, de veiller à ce que ces règles fassent l'objet d'une sensibilisation spécifique auprès du personnel, ainsi que d'une diffusion large auprès du public »[37] ;
- « Assurer un suivi obligatoire avant et après les interruptions de carrière et, aux fins d'anticiper et de préparer au mieux les retours de congés (de maternité ou de parentalité), de mettre en

[32] *M.B.*, 4/04/2024.
[33] Résolution visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise.
[34] Ibid., p. 3.
[35] Ibid.
[36] Ibid., p. 4.
[37] Résolution visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise.

place une procédure permettant de faire le point sur la situation de l'agent avant et après son interruption professionnelle »[38] ;

- « Assurer que chaque promotion au rang suivant assure une représentation du sexe minoritaire à ce rang au moins égale à ce qu'elle est au niveau précédent »[39] (mesure dite *Cascade*) ;
- « Obligation de respecter la parité des genres (avec un écart maximum n'excédant pas une proportion de 40/60 pour cent) lors du renouvellement des fonctionnaires généraux mandataires »[40].

Le **CEFH** demande également l'ajout dans les objectifs transversaux des mandataires de la fonction publique d'une obligation de mise en œuvre des gender mainstreaming et budgeting (et plus largement du mainstreaming de l'égalité des chances) dans leurs administrations, les encourageant d'autant plus à avancer sur ces sujets qu'ils seront, en fin de mandat, évalués notamment sur cela.

Au niveau des pouvoirs locaux, le **CEFH** appelle à une série de mesures similaires à celles décrites ci-dessus pour le niveau régional.

3. Autres mesures

Pour permettre une meilleure participation des femmes à la politique au niveau régional bruxellois, le **CEFH** insiste sur le fait qu'il convient également d'agir en amont, de façon transversale.

3.1 Recherche

Trop souvent, le manque de données empêche une compréhension fine de certaines problématiques et, de là, une action politique efficace. Le **CEFH** appelle à susciter et financer des recherches visant à objectiver les obstacles auxquels sont confrontées les femmes dans leur (volonté d')implication en politique, en particulier sur le phénomène plus récent de violence en ligne, sur l'impact de celle-ci et sur les stratégies de prévention qui pourraient être développées pour la contrer. Cela pourrait passer également par un monitoring régulier, annuel, des faits de violence en politique, comme suggéré dans l'étude de l'IEFH relative au sexisme durant la période électorale de juin 2024 en Belgique :

« Il est déterminant de développer de manière pérenne des outils de monitoring quantitatif et qualitatif qui permettent d'observer le phénomène sur le temps long pour mieux l'appréhender et le comprendre dans toute sa complexité. Dès lors, il est essentiel de :

- Comparer la prégnance du sexisme dans le temps (dans et hors cycle électoral) et dans l'espace (différents niveaux de pouvoir) ;
- Répliquer des designs de recherche similaires à cette étude, qui allient les méthodes quantitatives (en étendant par exemple l'analyse de contenu sur les réseaux sociaux, aux médias traditionnels) et qualitatives (en développant par exemple des focus groups ou les

[38] Ibid.
[39] Ibid., p. 5.
[40] Ibid.

méthodes plus ethnographiques) afin d'observer la manière dont le sexisme se traduit dans différentes dimensions »[41].

3.2 Prévention et sensibilisation plus largement dans la société

Les stéréotypes de genre, causes de nombreux freins à la participation politique des femmes, sont à l'œuvre dès le plus jeune âge[42]. Le **CEFH** soutient pleinement les politiques visant à les contrer telles que, au niveau scolaire, l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS en Fédération Wallonie-Bruxelles[43]).

Ces politiques sont toutefois encore trop timides, le **CEFH** demande qu'elles soient renforcées et généralisées, incluant obligatoirement une sensibilisation systématique au consentement, aux violences sexistes et sexuelles (VSS)…

Le **CEFH** demande également que diverses campagnes de prévention et de sensibilisation continuent à être régulièrement menées à destination de la population bruxelloise, notamment par Equal, et plus largement qu'un nouveau Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre soit élaboré dans le cadre de la Conférence interministérielle (CIM) Droits des femmes qui va se relancer en janvier 2026, et que des budgets suffisants y soient associés afin de financer correctement les services de prévention, d'accompagnement…

Enfin, le changement des mentalités passe également par tout un travail de terrain mené par de nombreuses associations, qu'il convient de soutenir pleinement.

3.3 Au niveau des partis politiques

Les partis politiques doivent également jouer leur rôle, non seulement par les revendications qu'ils peuvent porter et les politiques qu'ils peuvent implémenter, mais aussi par leurs pratiques en interne.

Pour encourager et permettre aux femmes de s'impliquer en politique, d'y rester, voire d'y chercher des fonctions plus élevées, différentes mesures peuvent être mises en place par les partis politiques :

- La conscientisation de leurs membres, à commencer par les plus hautes fonctions dans la hiérarchie des partis, cela passe notamment par des formations (*cf*. chapitre suivant) ;
- La mise en place de mécanismes internes permettant aux femmes de pouvoir s'exprimer autant que les hommes, assumer des postes à responsabilité… ;
- En cas de violences sexistes et sexuelles (VSS) commises par un·e de leur membre : des procédures claires et efficaces (possibilité de signalement interne et externe, garantie d'indépendance et de confidentialité de la part des personnes chargées de traiter ces signalements, tolérance 0 par rapport aux auteur·e·s…) ;
- Lors de la constitution des listes électorales : une attention à avoir beaucoup plus de femmes têtes de liste et plus largement avec des moyens (humains, financiers…) pour mener leur campagne équivalents à ceux des hommes ;

[41] https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/Policy%20Brief%20FR_0.pdf.
[42] Voir à ce sujet l'analyse 2024 de Soralia *Femmes en politique : quels enjeux ?*, p. 5.
[43] https://www.evras.be/.

- Une action résolue visant à assurer une juste représentation de leurs élues et militantes dans les médias (*cf*. chapitre 1.2.E.) ;
- Face aux attaques sexistes subies dans l'espace public (notamment numérique) : un soutien et un accompagnement.

3.4 Formations, notamment aux gender mainstreaming et gender budgeting

Le **CEFH** rappelle quelques pistes en termes de formations :

- Formations aux gender mainstreaming et budgeting : elles doivent être obligatoires, à tous les niveaux politiques (membres du Gouvernement, de leurs Cabinets, des parlementaires, des élus locaux, de leurs chefs de Cabinet…) et dans les hautes fonctions administratives et avec une dimension intersectionnelle (sur ce que sont le sexisme, le validisme, le racisme… ; sur les enjeux spécifiques pour les femmes précaires, les femmes racisées…) ;
- Formations à l'inclusion et aux biais cognitifs, sensibilisant aux relations de pouvoir et à la dimension systémique du sexisme, du validisme, du racisme...

*

* *