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

AVIS D'INITIATIVE

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)

Avis rendu par le CEFH le 12/10/2026

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 4
1. Analyse 4
1.1 Métiers très masculinisés : un milieu hostile à transformer 4
1.2 Les obligations de la Région en tant qu'employeur 4
1.3 Les avancées de 2025 : à étendre de la promotion au recrutement 5
1.4 Le certificat d'aptitude fédéral : un filtre qui échappe à la Région 6
1.5 Au-delà des règles de recrutement : culture d'organisation et conditions de travail 6
1.6 Le conflit social de 2025-2026 : une occasion inédite de rééquilibrage 8
2. Recommandations 9
2.1 Disposer de données genrées complètes et à jour 9
2.2 Étendre au recrutement la priorité au sexe le moins représenté 9
2.3 Intégrer les absences prévisibles au calcul des besoins en personnel 9
2.4 Faire de la mixité un objectif du plan de recrutement 2026-2027 10
2.5 Expliquer l'action positive et combattre le sexisme au travail 10
2.6 Adapter les infrastructures et neutraliser la parentalité 10
2.7 Ancrer l'égalité dans le plan diversité et les objectifs des mandataires 11
2.8 Demander au fédéral la révision des épreuves d'aptitude 11
3. Conclusion 11

Préambule

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après « le Conseil ») suit la situation du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) depuis plusieurs années et s'est exprimé publiquement sur ce dossier dans son avis du 21/09/2023[1], puis a eu en 2024 plusieurs échanges à ce sujet avec le Cabinet alors en charge du SIAMU.

La situation demeure préoccupante, même si elle évolue. Le test d'égalité des chances joint au projet de réforme du statut, daté du 2/04/2024, faisait état d'une « situation très déséquilibrée en termes de genre chez les agents opérationnels : 10 femmes sur 1.200 pompiers » ; en juin 2025, le corps opérationnel en comptait 17 pour quelque 1.100 membres, soit environ 1,5 %[2]. Rapportée à l'ensemble du personnel, administratif et dispatching compris, la part des femmes s'établit à 11,5 %, ce qui place le SIAMU, avec Bruxelles-Propreté, aux derniers rangs des organismes régionaux[3]. Ce déséquilibre, que le SIAMU a entrepris de réduire ces dernières années, n'est pas propre à ce service : il caractérise la plupart des métiers opérationnels très masculinisés. Si le présent avis porte sur ce service, c'est en raison de l'actualité réglementaire et sociale qui le concerne.

Trois faits nouveaux justifient que le Conseil revienne sur ce dossier par un avis d'initiative. D'abord, l'arrêté du 3/04/2025, entré en vigueur le 1/06/2025, a apporté au statut du personnel opérationnel deux modifications que le Conseil réclamait[4]. Ensuite, le conflit social de 2025-2026 a débouché en juillet 2026 sur l'annonce d'un plan de recrutement d'une ampleur inédite. Enfin, le Conseil a adopté le 18/08/2026 un avis d'initiative consacré au sexisme dans le monde du travail[5], dont les constats concernent très directement les métiers très masculinisés.

Outre les avis déjà cités, le présent avis s'inscrit également dans le prolongement de l'avis A-2024-002-CEFH relatif à la mise en œuvre de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de l'avis A-2024-004-CEFH relatif à l'accueil de la petite enfance, de l'avis A-2025-001-CEFH relatif à la situation des femmes bruxelloises face aux réformes de l'Arizona et dans le contexte des affaires courantes bruxelloises, de l'avis A-2025-002-CEFH relatif à la représentation des femmes dans la politique et la fonction publique, et de l'avis de début de législature A-2026-002-CEFH.

[1] A-2023-004-CEFH, « Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise », avis rendu le 21/09/2023, section 1.5.

[2] Communiqué de la Secrétaire d'État en charge de la Lutte contre l'incendie et l'Aide médicale urgente, 20/06/2025.

[3] talent.brussels, rapport 2023 de talentAnalytics.brussels, page 17.

[4] Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3/04/2025, M.B., 2/05/2025.

[5] A-2026-003-CEFH, « Le sexisme dans le monde du travail », 18/08/2026.

Avis

1. Analyse

1.1 Métiers très masculinisés : un milieu hostile à transformer

L'analyse du **Conseil** sur les métiers très masculinisés peut pleinement s'appliquer au SIAMU :

> *« […] les campagnes de sensibilisation ne suffisent pas et peuvent même causer souffrance et abandon du marché du travail dans le chef des femmes. […] Elles se retrouvent en milieu hostile et doivent subir de constants rappels à la norme. Pour permettre la mixité des métiers, il faut sortir du déni de cette hostilité […]. Il faut former, responsabiliser et rendre obligatoire l'adoption effective d'une politique de tolérance zéro. »* [6]

Le **Conseil** y ajoutait qu'il n'appartient pas aux femmes de gérer ces violences mais aux auteurs d'y répondre et aux responsables hiérarchiques ainsi qu'à la direction d'assumer pleinement leur devoir de protection et d'exemplarité en y mettant un terme de façon ferme et systématique. Il rappelait également que les femmes choisiront naturellement les environnements professionnels où elles seront certaines d'être traitées avec respect et où les responsables garantissent un cadre de travail sécurisé et équitable.

Cette sous-représentation n'est pas un accident : elle est une manifestation de la ségrégation horizontale du marché du travail, qui répartit les métiers entre professions perçues comme féminines et professions perçues comme masculines. Cette répartition n'est pas neutre. Elle enferme les femmes dans un nombre restreint de secteurs, souvent moins valorisés et moins rémunérés, et elle prive les métiers masculinisés de la moitié du vivier de compétences disponible.

Développer la mixité poursuit dès lors un double objectif. Pour les femmes, elle ouvre l'accès à des métiers stables, statutaires et socialement reconnus, et contribue à leur autonomie économique. Pour les services concernés, souvent confrontés à des difficultés de recrutement, elle élargit le vivier de candidatures et enrichit les compétences mobilisables au contact d'une population elle-même diverse. Le **Conseil** a recommandé à cet égard de fixer un seuil minimum de représentation de chaque genre dans les formations qualifiantes aux métiers en pénurie et de favoriser des formations réservées aux femmes dans les métiers majoritairement occupés par des hommes.

1.2 Les obligations de la Région en tant qu'employeur

La Région n'est pas ici un régulateur extérieur mais l'employeur. Organisme d'intérêt public régional, le SIAMU constitue une instance bruxelloise au sens du Titre 4, chapitre 1er, du Code bruxellois de l'égalité[7]. Il en découle l'obligation d'établir et de faire évaluer un plan de diversité, de transmettre les données de suivi à l'Observatoire de l'Emploi public régional, et d'informer le personnel, dans le règlement de travail, des procédures de signalement. L'article 141 charge par ailleurs le Gouvernement de veiller lui-même à la promotion de la diversité au sein de ces instances.

---

[6] A-2025-001-CEFH, *op. cit.*, section 3.3.

[7] Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, articles 141 à 145.

L'article 144 lui permet en outre de définir des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité et d'en déterminer les modalités d'intégration dans les plans de diversité publics ainsi que dans les notes d'orientation et objectifs transversaux des fonctionnaires dirigeants. Le **Conseil** demande depuis 2024 l'ajout, dans les objectifs transversaux des mandataires de la fonction publique, d'une obligation de mise en œuvre des *gender mainstreaming* et *budgeting*, ceux-ci étant évalués sur cette base en fin de mandat[8]. Il rappelle également la Résolution du Parlement du 1/07/2022, qui demande que les règlements de travail détaillent avec clarté les comportements jugés sexistes[9].

Le **Conseil** souligne enfin que l'égalité entre les femmes et les hommes est transversale à toutes les diversités et ne peut s'y diluer, sous peine d'invisibiliser les inégalités propres aux femmes[10]. Le dossier du SIAMU reposant presque entièrement sur des instruments de diversité, l'objectif d'égalité doit y être identifié, chiffré et évalué distinctement. Le **Conseil** rappelle avec force que toute discrimination, qu'elle soit fondée sur le genre, l'origine réelle ou supposée, ou l'articulation des deux, est strictement inadmissible et intolérable au sein du service public. Il relève par ailleurs que le critère relatif au candidat issu de l'immigration, initialement envisagé à l'article 61, n'a pas été rétabli en 2025. Le Code reconnaissant désormais la discrimination intersectionnelle, la situation des femmes qui cumulent ces critères mérite d'être examinée avec une vigilance accrue, le cas échéant avec le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme.

Le **Conseil** n'ignore pas que la question du racisme s'est posée au sein du SIAMU, qu'elle a fait l'objet d'un audit externe présenté au Parlement régional en 2021[11] et que des mesures ont été engagées depuis lors. Sans se substituer au Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme, le **Conseil** relève que les agissements et propos sexistes ou racistes sont totalement inacceptables et que les mêmes ressorts d'organisation produisent l'un et l'autre phénomène : une culture organisationnelle qui tolère les propos dégradants à l'égard d'un groupe crée un terrain propice à toutes les formes d'exclusion. Les femmes issues de l'immigration ou perçues comme telles cumulant ces vulnérabilités, et le Code reconnaissant désormais la discrimination intersectionnelle, les politiques prévention et de sanction gagneraient à être articulées plutôt que conduites séparément.

1.3 Les avancées de 2025 : à étendre de la promotion au recrutement

Le **Conseil** salue les deux avancées apportées par l'arrêté du 3/04/2025, qu'il défendait publiquement depuis 2023. Les épreuves physiques éventuellement organisées dans le concours de recrutement appliquent désormais des seuils de performance identiques pour l'ensemble des candidat·e·s, sous forme d'épreuve éliminatoire sans effet sur le classement, ce qui est indissociable d'une égalité réelle d'accès. Et l'article 61 du statut rétablit, pour les promotions, la priorité au sexe le moins représenté, assortie de la clause d'ouverture exigée par le droit européen[12].

Ces avancées statutaires s'ajoutent à des mesures déjà mises en œuvre au sein du service, portées à la connaissance du **Conseil** en 2024 : une formation de base à la diversité pour l'ensemble du personnel, la campagne de communication inclusive évoquée ci-après, la désignation d'une personne

[8] A-2025-001-CEFH, *op. cit.* ; A-2025-002-CEFH, *op. cit.*, section 2.2 ; A-2026-002-CEFH, *op. cit.*, section 1.1.

[9] Résolution du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1er juillet 2022 visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise.

[10] A-2024-002-CEFH, *op. cit.*

[11] Unia, *Racisme au sein du SIAMU – Synthèse de témoignages*, 2021 ; audit réalisé par Moore Business Consulting, présenté au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale le 4/05/2021.

[12] Articles 2 et 13 de l'arrêté du 3/04/2025, modifiant les articles 16 et 61 de l'arrêté du 24/08/2017.

chargée de la diversité et son renforcement, l'adaptation des vêtements d'intervention et des infrastructures aux besoins des femmes, ainsi qu'une convention conclue avec l'IEFH afin d'accompagner le service dans la mise en place d'une organisation inclusive. Ces mesures commencent à porter leurs fruits : en juin 2025, 5 femmes figuraient parmi les 24 recrues diplômées.[13]

L'article 16, § 3, du Code autorise expressément des actions positives avant même l'adoption du cadre réglementaire commun, à quatre conditions cumulatives, dont la première, l'existence d'une inégalité manifeste, est incontestablement remplie au SIAMU.

La priorité au sexe le moins représenté demeure pourtant cantonnée aux promotions, alors que le Conseil d'État en avait évoqué l'extension au recrutement également[14]. La sous-représentation se jouant d'abord à l'entrée, une règle limitée aux promotions ne peut produire d'effet que sur un vivier de moins de vingt personnes. La technique juridique est désormais disponible dans le statut lui-même : le travail de sécurisation a été fait pour les promotions et peut être répliqué.

Le **Conseil** observe en outre que le SIAMU pratique déjà un double classement de ses lauréat·e·s, par rôle linguistique, avec des réserves de recrutement distinctes[15]. La technique d'un classement séparé est donc éprouvée et administrativement praticable au sein même de ce service.

1.4 Le certificat d'aptitude fédéral : un filtre qui échappe à la Région

Le certificat d'aptitude fédéral, condition préalable à toute candidature, comporte des épreuves dont le contenu et les seuils relèvent de la réglementation fédérale[16]. Les données communiquées au Conseil en janvier 2024 en montrent l'effet. Une campagne de communication inclusive lancée en 2022 avec Actiris, Brusafe, talent.brussels, des associations de terrain et des clubs de fitness a plus que doublé les inscriptions féminines à ces épreuves, passées de 14 en 2019 à 32 en 2023. Mais seules 5 de ces 32 candidates ont réussi, contre 66 hommes sur 238, soit un taux de réussite près de deux fois moindre ; en 2019, aucune n'avait réussi. Les effectifs sont faibles mais l'ordre de grandeur est net.

L'action régionale produit ainsi ses effets sur les candidatures et les perd au stade des épreuves fédérales. L'analyse scientifique des épreuves physiques menée par l'UCLouvain avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) fournit à cet égard une base méthodologique à leur révision. Le **Conseil** rappelle un principe qu'il défend de manière constante, notamment au sujet de la Convention n° 190 de l'OIT : l'existence d'une compétence fédérale ne dispense pas la Région d'agir, elle lui impose de porter la question là où elle se décide.

1.5 Au-delà des règles de recrutement : culture d'organisation et conditions de travail

Le sexisme au travail n'est pas propre au SIAMU ni aux métiers masculinisés. Comme le rappelait le Conseil, 98 % des femmes déclarent avoir subi au moins une forme de sexisme au cours de leur vie et

[13] Communiqué de la Secrétaire d'État en charge de la Lutte contre l'incendie et l'Aide médicale urgente, 20/06/2025.

[14] Conseil d'État, section de législation, avis 73.345/2 du 25/05/2023, tel que rapporté dans A-2023-004-CEFH, *op. cit.*, section 1.5.

[15] Arrêté ministériel du 12/11/2020 fixant le contenu et les modalités du concours de recrutement de sapeurs-pompiers francophones et néerlandophones, masculins ou féminins pour le SIAMU.

[16] Arrêté royal du 19/04/2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours. Les épreuves sont organisées par les centres de formation pour la sécurité civile, dont le Centre de formation des pompiers de Bruxelles.

87 % dans le cadre professionnel. Plus de trois quarts des femmes ne signalent pas les faits de sexisme subis et, parmi celles qui signalent, près de deux tiers estiment ne pas avoir été protégées.

Sans un travail approfondi sur la culture d'organisation, les garanties inscrites aux articles 16 et 61 du statut resteront sans effet. Le **Conseil** reconnaît que ce travail a été entamé, notamment par la formation et la communication interne. Le **Conseil** a recommandé de reconnaître légalement le « sexisme d'ambiance », qui désigne un climat hostile subi sans ciblage personnel[17]. Dans un corps comptant moins de 20 femmes pour environ 1.100 agents, un tel climat suffit à rendre l'intégration impossible sans qu'aucun fait individuellement qualifiable ne soit établi.

Le risque de stigmatisation des bénéficiaires d'une action positive est réel, mais il tient à l'absence de discours institutionnel sur sa finalité, non à la mesure. Dans l'esprit de ses détracteurs, l'« action positive » se confond avec une « discrimination positive », comprise comme le fait de favoriser une personne du sexe sous-représenté même lorsque ses résultats sont inférieurs. Une telle préférence est interdite par le droit de l'Union. L'action positive est au contraire un dispositif légal et strictement encadré : celle prévue dans le statut du personnel opérationnel du SIAMU ne départage les candidates et candidats qu'à égalité de points. Cette confusion peut entretenir un climat défavorable aux femmes. Le **Conseil** avait demandé en avril 2024 quel plan d'action était envisagé pour communiquer auprès du millier d'agents opérationnels ; la séquence institutionnelle qu'a traversée la Région explique qu'il n'y ait pas été donné suite, et le **Conseil** souhaite aujourd'hui en connaître l'état d'avancement.

Les conditions matérielles et logistiques conditionnent directement l'intégration effective des femmes au sein du personnel. Bien que le processus d'adaptation des infrastructures (vestiaires et sanitaires séparés) et des équipements de protection individuelle (tenues adaptées à la morphologie féminine) ait été engagé, celui-ci demeure incomplet et doit être mené à son terme sans délai.

Dans ce contexte, le Conseil insiste sur la fenêtre d'opportunité cruciale que représentent les grands projets immobiliers en cours de conception, notamment la nouvelle caserne état-major et le poste avancé Delta[18]. La prise en compte systématique du genre dès la phase de planification et de design architectural est indispensable : adapter a posteriori un bâtiment existant s'avère toujours nettement plus coûteux, complexe et insatisfaisant que d'intégrer la mixité dès sa conception initiale. Il incombe aux responsables des projets d'en faire un prérequis non négociable.

La parentalité constitue enfin un enjeu de mixité de premier plan dans un service organisé en gardes de 24 heures, le **Conseil** ayant constaté que l'insuffisance de places d'accueil contraint souvent les femmes à interrompre ou réduire leur activité, avec des effets sur leurs revenus, leur carrière et leur pension[19]. Le **Conseil** observe à cet égard qu'un parcours combinant écartement lié à la grossesse, congé de maternité et congé parental franchit quasi mécaniquement le seuil de 50 % des heures prévues sur 12 mois, qui déclenche une évaluation de la condition physique et une affectation en régime administratif suivie d'un test d'opérationnalité[20]. Le **Conseil** se demande si l'effet de ce mécanisme sur les agentes concernées a été analysé.

Le **Conseil** souligne que cet effet différencié tient moins aux règles qu'au recours inégal aux congés liés à la parentalité. Tant que ces congés resteront très majoritairement pris par les femmes, ils

[17] A-2026-003-CEFH, *op. cit.*, section 1.2 et recommandations 3.1 et 3.4.

[18] Ordonnance du 16/05/2024 et projet Beliris de caserne de pompiers à Ixelles.

[19] A-2024-004-CEFH, *op. cit.*, section 1.6.

[20] Articles 304, § 1er, et 304/1 de l'arrêté du 24/08/2017, tels que modifiés et insérés par les articles 54 et 55 de l'arrêté du 3/04/2025.

continueront à peser sur leurs seules carrières. Encourager les hommes à y recourir, et organiser le service pour qu'ils le puissent sans conséquence sur leur parcours, relève pleinement d'une politique d'égalité.

1.6 Le conflit social de 2025-2026 : une occasion inédite de rééquilibrage

Le conflit social au SIAMU est devenu public par une grève le 31/12/2025, puis une manifestation devant le Parlement régional le 12/02/2026, la revendication centrale d'une augmentation du cadre de 200 agents restant constante. La grève du 21 au 27/07/2026 a débouché sur un accord prévoyant 132 recrutements d'ici fin 2027, un cadre spécifique pour les ambulanciers et le transfert intégral au SIAMU de l'augmentation de la dotation fédérale, soit 10 millions d'euros, dont plus de 8 pour les effectifs opérationnels et le centre 112.

Le **Conseil** exprime sa solidarité avec les travailleuses et les travailleurs du SIAMU et souligne que les conditions de travail dégradées ne sont jamais neutres du point de vue du genre : un service en sous-effectif chronique dispose de moins de marges pour organiser les remplacements liés à la parentalité, adapter les postes et traiter sérieusement les signalements. Le **Conseil** formule trois observations.

Premièrement, le chiffre de 132 est brut, une partie de ces recrutements étant destinée à remplacer les départs, et son solde net n'a pas été rendu public. Rapporté à un cadre d'environ 1.100 personnes, ce plan constitue néanmoins une opportunité inédite de rééquilibrage. Sans objectif de mixité, sans monitoring genré et sans communication ciblée, il figera pour longtemps la composition actuelle du SIAMU. C'est dès la constitution de la réserve de recrutement que cet objectif doit être fixé.

Deuxièmement, ni le plan, ni les revendications, tels que rendus publics, ne comportent de dimension de genre. Ce n'est imputable à aucun acteur en particulier et rejoint le constat du Conseil sur l'absence quasi totale des *gender mainstreaming* et *budgeting* dans la Déclaration de politique régionale[21].

Troisièmement, la mixité est l'une des réponses à la crise des effectifs : un service qui ne parvient pas à attirer et retenir la moitié du vivier se prive d'un levier de résolution de ses propres difficultés. Recruter des femmes sans transformer la culture de l'organisation revient toutefois à les exposer, et transformer cette culture sans que des femmes y entrent reste théorique. Les deux mouvements doivent être menés de front, selon un calendrier unique et sous une responsabilité identifiée.

Le **Conseil** conclut que la question des effectifs ne se réduit pas à un enjeu budgétaire : un personnel en nombre suffisant conditionne la qualité du service rendu à la population autant que des conditions de travail correctes pour les agentes et les agents. La lutte contre le sexisme et le racisme relève de la même logique : enjeu de bien-être et de sécurité pour les personnes concernées, elle l'est aussi pour les Bruxelloises et les Bruxellois, qui doivent pouvoir faire confiance au service qui les secourt. Un renforcement des effectifs sans travail sur ces comportements manquerait son objet, et un tel travail sans marges de personnel resterait déclaratif.

[21] A-2026-002-CEFH, 11/05/2026, p. 3.

2. Recommandations

Les recommandations qui suivent s'adressent au Gouvernement, qui exerce la tutelle sur le SIAMU et fixe son statut, et, pour ce qui relève de sa gestion propre, au SIAMU lui-même, dans le respect de son autonomie et de la concertation sociale en son sein.

2.1 Disposer de données genrées complètes et à jour

Le **Conseil** invite le SIAMU à assurer :

- un état des lieux chiffré unique et validé, portant sur le nombre de femmes au sein du personnel opérationnel, leur répartition par grade et par affectation, ainsi que, par sexe, les inscriptions, participations, réussites et échecs à chaque étape des procédures de sélection, ainsi que sur le taux de recours, par sexe, aux congés liés à la parentalité, complété, dans le respect du cadre légal applicable, par une ventilation permettant d'objectiver la situation des femmes issues de l'immigration ;
- la transmission dans les délais des données requises par talent.brussels, dont l'absence lors du dernier exercice a privé la Région d'une part substantielle de son monitoring[22] ;
- la tenue à jour, par rang de promotion, des données permettant de constater la persistance d'une sous-représentation, condition d'application de la règle de priorité.

2.2 Étendre au recrutement la priorité au sexe le moins représenté

Le **Conseil** demande au Gouvernement :

- que la règle de priorité inscrite à l'article 61 du statut soit transposée aux procédures de recrutement, selon une rédaction analogue comportant la même clause d'ouverture ;
- le réexamen du double classement des lauréat·e·s proposé par l'audit JUMP, dont la faisabilité est attestée par la pratique du classement par rôle linguistique ;
- que le SIAMU et le Centre formation des pompiers de Bruxelles mettent en œuvre des tests à blanc, des formations réservées aux femmes et un seuil minimum de représentation de chaque genre dans les formations qualifiantes.

2.3 Intégrer les absences prévisibles au calcul des besoins en personnel

Le **Conseil** invite le Gouvernement à veiller :

- à ce que le plan de recrutement permette d'apprécier l'évolution nette attendue des effectifs opérationnels, en distinguant les recrutements destinés au remplacement des départs de ceux correspondant à une augmentation effective ;
- à ce que les futurs plans de personnel tiennent compte des besoins de remplacement liés notamment aux congés de maternité, de naissance et parentaux, aux absences de longue durée, aux périodes de réintégration et aux obligations de formation ;

[22] talent.brussels, rapport talentAnalytics.brussels, exercice 2024.

- à ce que le suivi des effectifs distingue le cadre théorique, l'effectif réellement en fonction et l'effectif opérationnel effectivement disponible.

2.4 Faire de la mixité un objectif du plan de recrutement 2026-2027

Le **Conseil** invite le Gouvernement et le SIAMU à prévoir :

- un objectif chiffré et public de candidatures féminines à chaque étape, fixé dès la constitution des réserves de recrutement, et un monitoring genré de ces étapes ;
- une campagne de communication inclusive préalable à chaque vague de recrutement, prolongeant celle de 2022 et associant les pompières en fonction ainsi que les organisations syndicales.

2.5 Expliquer l'action positive et combattre le sexisme au travail

Le **Conseil** encourage le SIAMU :

- à élaborer un plan de communication interne à destination de l'ensemble du personnel opérationnel, construit avec les agents et leurs représentant·e·s, exposant la finalité de la règle de priorité et distinguant clairement « action positive » et « discrimination positive » ;
- à mettre en œuvre en priorité les leviers identifiés dans l'avis A-2026-003-CEFH, en particulier une politique de tolérance zéro effective, des procédures de signalement accessibles et sécurisées, et la prise en compte du sexisme d'ambiance dans l'analyse des risques psychosociaux ;
- à renouveler la convention conclue avec l'IEFH afin d'être accompagné dans la mise en place d'une organisation inclusive.

2.6 Adapter les infrastructures et neutraliser la parentalité

Le **Conseil** demande au Gouvernement :

- que l'intégration des besoins liés à la mixité, déjà engagée, soit poursuivie et garantie dès la conception des projets d'infrastructure en cours, notamment en matière de chambres, de vestiaires, de sanitaires et d'espaces permettant l'allaitement, et que l'adaptation des équipements de protection individuelle soit achevée ;
- une analyse d'impact genrée du mécanisme institué par les articles 304, § 1er, et 304/1 du statut, et la neutralisation, dans le calcul du seuil, des heures d'absence liées à la grossesse, au congé de maternité, à l'allaitement et au congé parental ;
- que le recours des hommes et coparent·e·s aux congés de naissance et parentaux soit activement encouragé, notamment par une information systématique lors de chaque naissance et par une organisation du service qui en garantisse la prise effective sans incidence sur les parcours.

2.7 Ancrer l'égalité dans le plan diversité et les objectifs des mandataires

Le **Conseil** demande au Gouvernement :

- que le Gouvernement fasse usage de la possibilité que lui reconnaît l'article 144 du Code bruxellois de l'égalité de définir des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité et d'en déterminer l'intégration dans les plans de diversité publics ainsi que dans les notes d'orientation et objectifs transversaux des fonctionnaires dirigeants et y inscrive une obligation de mise en œuvre des *gender mainstreaming* et *budgeting* ;
- que l'objectif de mixité figure distinctement dans les objectifs transversaux de l'ensemble des mandataires du SIAMU et dans le modèle de rapport d'activité servant à leur évaluation[23];
- qu'il veille à ce que le plan de diversité du SIAMU comporte un volet distinct, chiffré et évaluable, consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, et qu'il soit rendu public ;
- que la conditionnalité du financement à l'évaluation positive préalable des actions du plan de diversité soit effectivement appliquée.

2.8 Demander au fédéral la révision des épreuves d'aptitude

Le **Conseil** demande au Gouvernement :

- de transmettre au SPF Intérieur et au ministre fédéral compétent l'analyse scientifique des épreuves physiques et l'avis rendu à son sujet par l'IEFH ;
- de demander une révision des épreuves d'aptitude physique du certificat d'aptitude fédéral, fondée sur une validation scientifique de leur lien avec les exigences réelles du métier ;
- de solliciter la publication annuelle, par le SPF Intérieur, par sexe, des inscriptions, participations et réussites à ces épreuves, par module et par centre de formation.

3. Conclusion

Le **Conseil** prend acte des avancées obtenues et des efforts déjà engagés par le SIAMU et souligne qu'ils ne produiront leurs effets que s'ils sont accompagnés, expliqués et mesurés. Le renouvellement d'une part substantielle du personnel opérationnel d'ici fin 2027 constitue une occasion qui ne se représentera pas avant longtemps.

Le **Conseil** sait que les constats émis dans cet avis valent pour d'autres organismes, et forme le vœu que le SIAMU, par l'ampleur du renouvellement en cours, puisse devenir à cet égard une référence.

Le **Conseil** se tient à la disposition du Gouvernement, de la direction du SIAMU et des organisations syndicales pour en conférer.

*
* *

[23] Arrêté ministériel du 22/07/2025 portant exécution, notamment, de l'article 406 de l'arrêté du 24/08/2017.