



Conseil bruxellois
de l'égalité entre les
femmes et les hommes

Rapport d'activité

2024



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

Rédaction

Le Secrétariat du CEFH

Mise en page

Idealogy

Traduction

Brussels Language Services

Éditeur responsable

Caroline Vinckenbosch

Web

www.brupartners.brussels/fr/conseil-bruxellois-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes



01

02

03

04

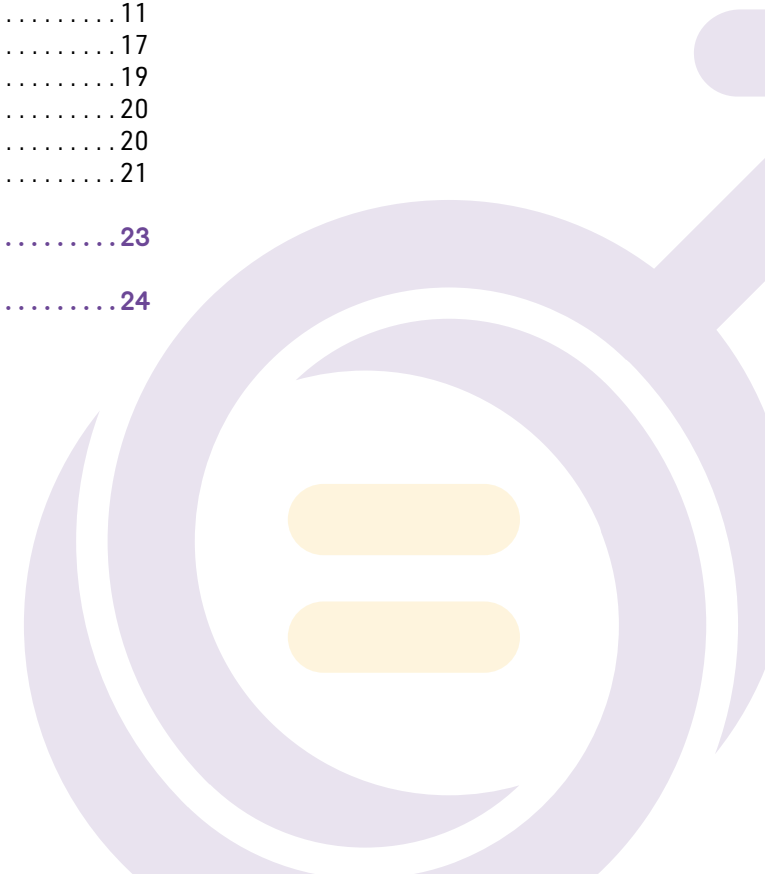
05

06

07

08

01. Mot de la Présidente du Conseil	04
02. 2024, en bref	05
03. Le cadre légal du Conseil.....	06
04. Les missions du Conseil.....	07
05. La composition du Conseil.....	08
06. Les activités du Conseil	11
Les avis du Conseil en 2024	11
Elections du 9 juin 2024.....	17
Séminaire sur la Convention n° 190 de l'OIT.....	19
Communication externe du Conseil	20
Représentation externe du Conseil	20
Interpellations politiques	21
07. Budget et gouvernance.....	23
08. Conclusion.....	24



Mot de la Présidente du Conseil

L'année 2024 a été marquée par les élections régionales du 9 juin, qui ont complètement rebattu les cartes du paysage politique. En attendant la formation d'un nouveau Gouvernement, le CEFH n'est pas resté les bras croisés : il s'est positionné comme un partenaire des interlocuteurs politiques, rappelant sans relâche l'importance d'une véritable politique d'égalité entre les femmes et les hommes en Région de Bruxelles-Capitale.

Dans ce cadre, le Conseil a rencontré les formateurs et sherpas des différents partis autour de la table des négociations, ainsi que les nouveaux/nouvelles député·e·s bruxellois·es en charge des matières liées à l'égalité des chances.

La situation budgétaire régionale constitue un enjeu central de ces échanges. Le Conseil continuera à alerter : l'objectif d'un équilibre budgétaire ne peut se faire au détriment des femmes bruxelloises, déjà particulièrement fragilisées ! Par ailleurs, celles-ci sont surreprésentées dans les secteurs du care. Toute décision politique ou arbitrage budgétaire doit intégrer une approche de gender mainstreaming et de gender budgeting. Il s'agit plus globalement d'un cadre légal contraignant qui doit impérativement être respecté.

Depuis son entrée en vigueur le 16 octobre 2024, et à travers les discussions autour de ses arrêtés d'exécution, le nouveau Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité a suscité beaucoup d'intérêt et de nombreux débats. Le CEFH a pu rendre un avis sur sa mise en œuvre au sein des administrations locales. Il reste également à la disposition des institutions bruxelloises et du Gouvernement pour toute demande relative aux arrêtés d'exécution à venir.

Le CEFH s'est également saisi, de sa propre initiative, de deux dossiers majeurs : la mise en œuvre concrète et effective de la Convention OIT n° 190 dans la Région

de Bruxelles-Capitale, ainsi que la problématique de l'accueil de la petite enfance à Bruxelles. Pour ce dernier point, nous avons volontairement élargi notre angle d'approche, en interpellant non seulement la Région bruxelloise, mais aussi les autres niveaux de pouvoir concernés : COCOF, FWB, VG, fédéral, etc.

Toutes ces rencontres et réalisations n'auraient pu voir le jour sans l'appui indispensable du secrétariat, Philippe Santini. Son travail permet d'organiser les activités et réunions du Conseil dans un climat à la fois professionnel et serein. Cela offre aux membres du Conseil l'espace nécessaire pour se concentrer pleinement sur les débats, et pour y apporter leurs expertises au service de la concertation régionale.

Je souhaite enfin saluer l'engagement des membres du Conseil : leur force de proposition, leur capacité de production et leur implication dans le suivi des actions sont remarquables. C'est grâce à cette énergie collective que le Conseil est devenu ce qu'il est aujourd'hui.

Kelly Timperman
Présidente



2024, en bref

Elections de juin 2024

1 Mémoire commun des Conseils de l'Egalité des Chances entre les Femmes et les Hommes pour les élections de juin 2024

10 Priorités
De nombreuses rencontres avec le monde politique



Avis

1 Avis sur
saisine du
Gouvernement

2 Avis
d'initiative

1 Contribution au « Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté »



Séminaire Convention 190 OIT

1 Séminaire sur : « La ratification de la Convention n° 190 de l'OIT : comment en faire un levier pour éliminer les violences faites aux femmes dans le monde du travail bruxellois ? »



Réunions internes

10
Réunions du Conseil

12
Réunions de Bureau



Composition

22
Membres effectifs/
effectives



22
Membres suppléant·e·s

Code de l'Egalité

1 Nouveau « Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité »



Partenariats

Mise en place de nouvelles collaborations

3



Représentation externe

10 Participations à des réunions externes, en particulier auprès du monde politique afin de porter la voix du CEFH dans le cadre des élections régionales de juin 2024 et de la formation du Gouvernement qui s'est ensuivie

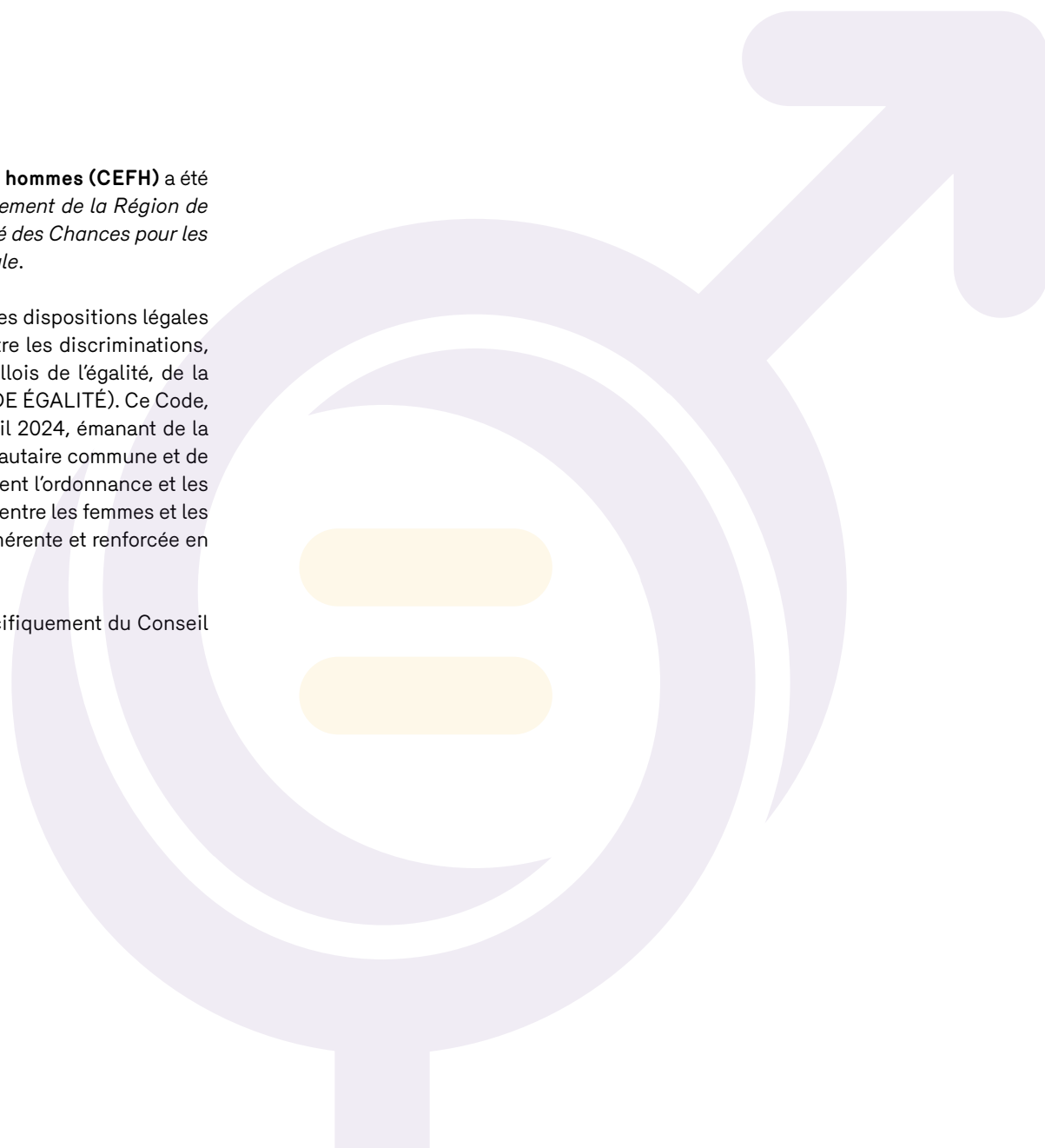


Le cadre légal du Conseil

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)** a été initialement créé par l'arrêté du 19/07/2012 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale instituant un Conseil consultatif Egalité des Chances pour les Femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Dans le cadre de son ambition de centraliser l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations, la Région de Bruxelles-Capitale a adopté le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (CODE ÉGALITÉ). Ce Code, instauré par le Décret et l'Ordonnance conjoints du 4 avril 2024, émanant de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, intègre notamment l'ordonnance et les dispositions applicables au Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette initiative vise à garantir une approche cohérente et renforcée en matière d'égalité et d'inclusion sur le territoire bruxellois.

Les articles 74 à 85 du CODE EGALITE traitent plus spécifiquement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.



01

02

03

04

05

06

07

08

Les missions du Conseil

Le Conseil a notamment pour missions :

- = Formuler des avis et recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Région de Bruxelles-Capitale, de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre ou Secrétaire d'Etat du Gouvernement, du Collège de la Commission communautaire flamande, du Collège de la Commission communautaire française, du Collège réuni de la Commission communautaire commune, dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.
- = Formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les notes d'orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.
- = Suivre la thématique également aux autres niveaux de pouvoir, pour autant que cela ait un impact pour la Région de Bruxelles-Capitale.
- = Organiser annuellement un débat public sur les travaux réalisés par le Conseil au cours de l'année écoulée et les perspectives d'avenir en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- = Etablir annuellement des plans d'action, ainsi que les moyens y afférant, pour accomplir ses missions pour l'année à venir.

Le Conseil remet un rapport annuel au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.



01

02

03

04

05

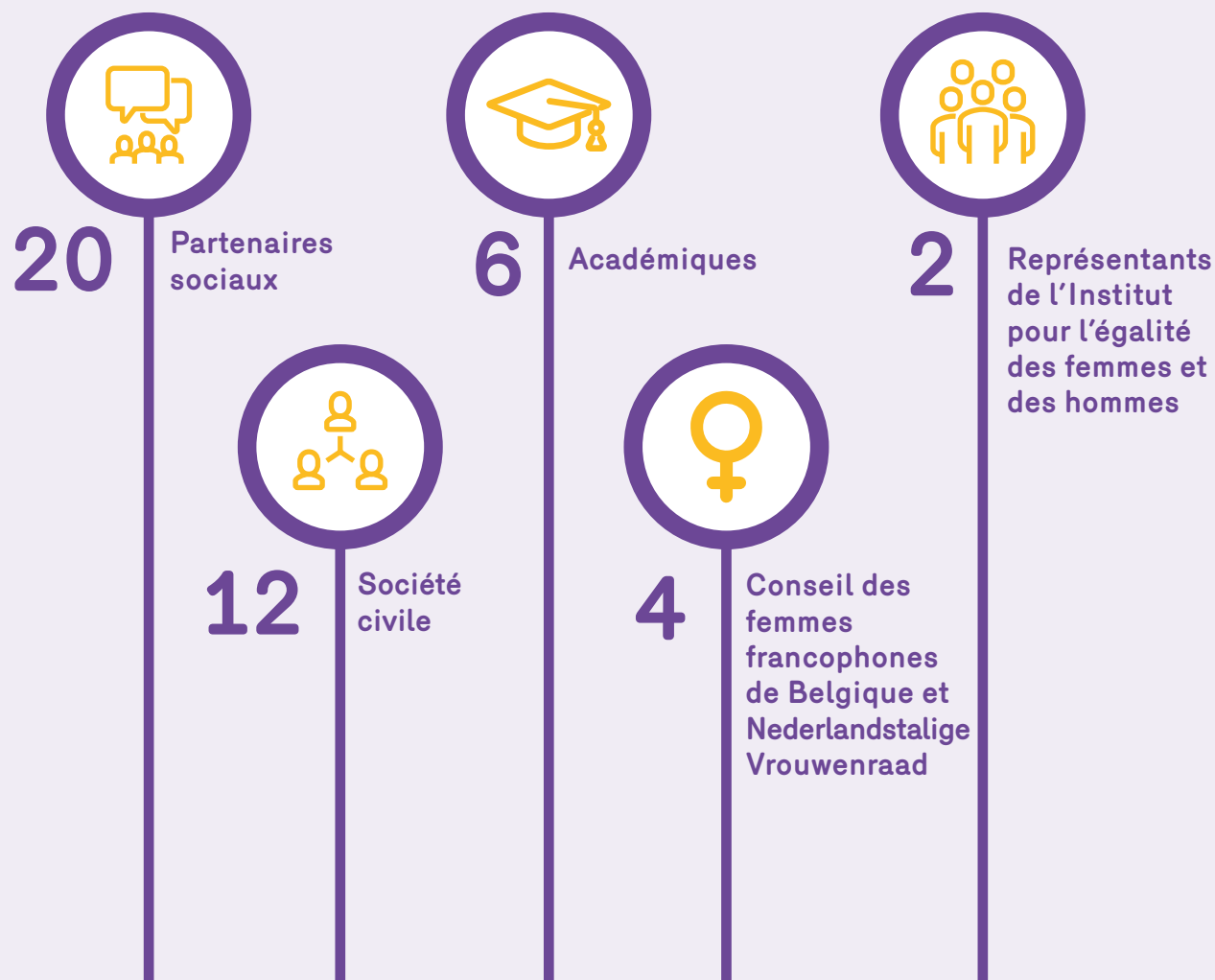
06

07

08

La composition du Conseil

Conformément à l'article 91, § 1, du CODE EGALITE, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de 22 membres effectifs et 22 membres à savoir :



= 10 membres effectifs et 10 membres suppléants proposés par Brupartners, dont la moitié représente les **organisations représentatives des travailleurs** et l'autre moitié les **organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non-marchand**

= 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le **Nederlandstalige Vrouwenraad**

= 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le **Conseil des Femmes francophones de Belgique**

= 6 membres effectifs et 6 membres suppléants, **provenant d'organisations pertinentes de la société civile**, sur proposition du Ministre ou du Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances

= 3 membres effectifs et 3 membres suppléants, **provenant d'établissements académiques**, sur proposition du Ministre ou du Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances

= 1 représentant effectif et 1 représentant suppléant de l'**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**

Le **Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap** et le **Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme** peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La composition du Conseil

Les membres du Conseil (décembre 2024) :

10 membres effectifs et 10 membres suppléants dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non-marchand

Membres effectifs	Membres suppléants
/ (BECI)	/ (BECI)
/ (BECI)	/ (BECI)
Christophe WAMBERSIE (BRU-EI_ZO – SNI)	Bernard JACQUEMIN (BRU-EI_ZO – UNPLIB)
David PISCICELLI (BRU-EI_ZO – UCM)	Anton VAN ASSCHE (BRU-EI_ZO – UNIZO)
Kelly TIMPERMAN (BRUXEO)	Emilie FRANKINET (BRUXEO)
Stéphanie RARY (FGTB)	Samuel DROOLANS (FGTB)
Kim COLLYNS (FGTB)	Eric BUYSENS (FGTB)
Abdelhafid EL KADI (CSC)	Ayla SERBEST (CSC)
Alicia SCHMIT (CSC)	Martine LE GARROY (CSC)
Eva SAHIN (CGSLB)	Bart MAES (CGSLB)

1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le Nederlandstalige Vrouwenraad

Membre effectif	Membre suppléant
Kim DE WEERDT	Herlindis MOESTERMANS

1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par le Conseil des Femmes francophones de Belgique

Membre effectif	Membre suppléant
Dominique DESHAYES	Laëtitia CUSTINNE

6 membres effectifs et 6 membres suppléants, provenant d'organisations pertinentes de la société civile

Membres effectifs	Membres suppléants
Patricia SERONT 	Julie VAN GARSSE 
Sophie PEREIRA 	Julie WAUTERS 
Sana AFOUAIZ 	Maco MEO 
Isabelle LENARDUZZI 	Justine BOLSENS 

01

02

03

04

05

06

07

08

Membres effectifs

Laura DE MARCO



Murielle COIRET

**Membres suppléants**

Christiane THIRY



Jacqueline BRAU

**3 membres effectifs et 3 membres suppléants, provenant d'établissements académiques****Membres effectifs**Francisca MULLENS
(VUB)Pascale VIELLE
(UCLouvain)Jean-François NEVEN
(ULB)**Membres suppléants**Petra MEIER
(UAntwerpen)Diane BERNARD
(USL-B)David PATERNOTTE
(ULB)**1 représentant effectif et 1 représentant suppléant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes****Membre effectif**

Philippe HALASZ-BARADLAY

Membre suppléant

Mathilde VEROUGSTRAETE

Observatrice pour le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme : Esther KOUABLAN**Observateur pour le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap :** Cléon ANGELO

Le Bureau est composé de 8 membres :

- Mme Kelly TIMPERMAN, de BRUXEO, Présidente
- Mme Alicia SCHMIT, de la CSC, Vice-Présidente
- M. Jean-François NEVEN, de l'ULB, Vice-Président
- Mme Eva SAHIN, de la CGSLB
- Mme Isabella LENARDUZZI, de JUMP
- Mme Dominique DESHAYES, du CFFB
- Mme Stéphanie RARY, de la FGFB
- Mme Patricia SERONT, de Soralia

Le Secrétariat du Conseil est assuré par l'équipe administrative de Brupartners :

- Philippe SANTINI, psantini@brupartners.brussels



Les activités du Conseil en 2024

Les avis du Conseil en 2024

En 2024, le CEFH a traité 2 demandes d'avis sur saisine portant sur les thématiques suivantes : le Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté - « *regards croisés* » : *Travailleurs/euses précaires et pauvres en Région bruxelloise et le Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution des articles 146 à 151 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.*

Profitant d'un nombre de saisines moindre en cette année électorale, le CEFH a également émis 2 avis d'initiative : *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 et Accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale.*



Contribution au Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté - « *regards croisés* » : *Travailleurs/euses précaires et pauvres en Région bruxelloise*

[2024-001-CEFH – 8/01/2024](#)

= La précarité du travail à Bruxelles

Dans cette contribution, le Conseil a analysé la pauvreté des travailleurs et travailleuses en Région bruxelloise et a mis en lumière les inégalités de genre et la précarité de l'emploi, soulignant que le travail, loin de garantir une sortie de la pauvreté, peut devenir une source de précarité, surtout pour les femmes.

= Le travail, une solution insuffisante pour échapper à la pauvreté

De nombreux travailleurs, en particulier les femmes, occupent des emplois précaires, tels que des contrats à durée déterminée ou des emplois à temps partiel

non choisis, qui ne permettent pas de subvenir aux besoins quotidiens. Ces emplois mal rémunérés renforcent la vulnérabilité économique des travailleurs.

= Les familles monoparentales et les cohabitant·e·s : des groupes vulnérables négligés par les politiques publiques

Ces groupes, particulièrement les mères célibataires, ont été confrontés à des défis financiers importants. Leur situation a été exacerbée par la gestion des tâches familiales et des revenus insuffisants, ce qui les a placés dans une position de grande précarité.

= L'impact des coûts du logement et de l'énergie sur les travailleurs/travailleuses à faibles revenus

Ces coûts essentiels ont absorbé une part importante du revenu des ménages précaires, aggravant leur situation de pauvreté. Ce phénomène a contribué à maintenir une grande partie de la population dans une précarité constante, sans perspective d'amélioration.

= Les inégalités de traitement dans le monde du travail : focus sur 4 secteurs féminisés

Le CEFH a observé que les femmes, en particulier d'origine étrangère, étaient davantage présentes dans des emplois précaires et mal rémunérés, souvent à temps partiel non choisi. Cette situation de dépendance économique les a empêchées d'atteindre une réelle autonomie financière. Les femmes sont également surreprésentées dans des secteurs sous-valorisés comme ceux des titres-services, du travail intérimaire, du commerce de détail ou encore du care, où leurs qualifications sont peu reconnues.

Les activités du Conseil en 2024

= Propositions pour lutter contre la pauvreté et les inégalités

Pour remédier à cette situation, le rapport propose plusieurs mesures concrètes. Il demande notamment de :

1. Plus et mieux récolter des analyses genrées : « The personal is political »

Par exemple, en menant une réflexion sur la réduction collective du temps de travail pour partager le travail de manière plus équilibrée. Dans certains cas il est, en effet, plus facile (grande entreprise) ou moins facile (petite entreprise, métier précaire, etc.) de l'organiser. Le Conseil demande également de mettre en évidence et de s'emparer des enjeux politiques et collectifs de la dimension genrée de la sphère privée et d'en comprendre toute l'importance (violence, care, répartition des tâches...). Appliquer le gender mainstreaming, ou en d'autres termes, une approche intégrée de la dimension de genre à toute mesure de politique régionale.

2. Fournir des réponses à la précarité alarmante à Bruxelles

Par exemple, en actualisant les différents plans bruxellois (Plan Monoparental et Plan Pauvreté), mais aussi en soutenant des mesures au niveau fédéral comme la suppression du statut de cohabitant·e qui précarise les femmes en freinant leur indépendance économique et la visibilisation du Service fédéral des créances alimentaires (SECAL) auprès des « mamans solos ».

3. Lutter contre la précarisation de l'emploi

Par exemple, en renforçant les structures d'accueil publiques et non marchandes comme levier fondamental pour l'accessibilité au travail et l'entrepreneuriat des femmes, et en améliorant les conditions de travail des secteurs dits « féminins ».

= Conclusion : une approche globale et intégrée

Le CEFH a conclu que la lutte contre la pauvreté et la précarité nécessitait une approche intégrée et transversale, impliquant tous les acteurs publics et privés. Des réformes structurelles du marché de l'emploi et des politiques publiques adaptées aux groupes vulnérables sont nécessaires pour garantir l'égalité des chances et l'autonomie financière, particulièrement pour les femmes et les travailleurs précaires.

Pour retrouver les nombreuses actions concrètes de lutte contre la précarité, le Conseil vous invite à parcourir son [avis dans son intégralité](#).

Les activités du Conseil en 2024

Avis d'initiative concernant les 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

[2024-002-CEFH – 25/03/2024](#)

= La première convention qui aborde le harcèlement et de la violence au travail, en prenant en compte les enjeux liés au genre !

La Convention reconnaît que le travailleur/la travailleuse a droit à un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, et que des actions doivent être entreprises pour répondre à cette problématique. La Convention souligne l'importance d'une approche qui inclut les inégalités de pouvoir entre hommes et femmes et les stéréotypes sexistes présents dans les environnements de travail.

= Le harcèlement fondé sur le genre : une problématique systémique

Le Conseil a rappelé que la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont des phénomènes systémiques. Ils sont enracinés dans des rapports de pouvoir inégaux qui désavantagent particulièrement les femmes et les groupes vulnérables. La Convention n°190 a cherché à renforcer les mesures de prévention et de protection contre ces formes de violences. Elle a mis en évidence que le harcèlement sexuel, sexiste et de genre touche une proportion importante de femmes, dont une grande majorité perd son emploi après avoir dénoncé de tels actes.

= La mise en œuvre de la Convention n°190 : une responsabilité partagée entre l'État fédéral et les entités fédérées

Le CEFH a souligné que la mise en œuvre de la Convention n°190 ne concerne pas seulement l'État fédéral, mais aussi les entités fédérées, notamment la Région

bruxelloise. Celle-ci dispose de compétences pour adapter les réglementations locales, par exemple en matière de conditions de travail, et peut jouer un rôle clé dans la sensibilisation des employeurs et des travailleurs à la violence et au harcèlement au travail. La Région pourrait également développer des mesures pour améliorer la sécurité au travail des victimes de violences domestiques, en mettant en place des dispositifs spécifiques comme un soutien renforcé dans le cadre de l'emploi. Ainsi, la Région bruxelloise doit collaborer avec l'État fédéral pour garantir l'application locale de la Convention.

= Le rôle du milieu de travail dans le soutien aux victimes de violences domestiques

Le Conseil a souligné que la Convention n°190 reconnaît que le milieu de travail peut jouer un rôle essentiel dans le soutien aux victimes de violences domestiques. En effet, les violences domestiques ont un impact direct sur les victimes sur leur lieu de travail, affectant leur bien-être, leur performance et leur sécurité. La Convention incite les employeurs à mettre en place des mesures de soutien pour les victimes. Le milieu de travail peut ainsi devenir un espace clé pour apporter une aide concrète et pour prévenir la violence au travail et ses répercussions.

= L'appel à l'action pour les autorités bruxelloises

Le Conseil a appelé les autorités bruxelloises à adopter rapidement des mesures concrètes pour mettre en œuvre la Convention n°190. Il a insisté sur la nécessité de développer une législation et des politiques publiques adaptées pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement sexuel au travail. Il a proposé de renforcer les outils de prévention, de soutien et de prise en charge des victimes, tout en assurant que les responsabilités des employeurs et des pouvoirs publics soient clairement définies.

Les activités du Conseil en 2024

= Conclusion : garantir un environnement de travail respectueux et égalitaire

En conclusion, le Conseil a souligné que la mise en œuvre de la Convention n°190 était un enjeu crucial pour garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et égalitaire. Il a réitéré l'urgence d'adopter une approche globale et systémique pour protéger les travailleurs et les travailleuses contre la violence et le harcèlement sexuel, en particulier pour les femmes. Des actions législatives et pratiques doivent être mises en place pour assurer l'égalité des droits dans le monde du travail.

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son [avis dans son intégralité](#).



Avis concernant le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution des articles 146 à 151 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

[2024-003-CEFH – 11/07/2024](#)

= Champ d'application

Dans son avis, le Conseil a salué le fait que le projet d'arrêté conférerait aux communes la responsabilité de coordonner l'élaboration de plans diversité pour leurs administrations locales. Cela inclut non seulement les grandes structures, mais aussi les petites entités, comme les ASBL, qui seraient également soumises à cette obligation. Cependant, le Conseil a soulevé une inquiétude concernant l'obligation imposée à toutes les structures de plus de 10 personnes d'élaborer un plan diversité. Le Conseil a recommandé que cette obligation s'applique plutôt aux structures de plus de 50 personnes, afin d'éviter une surcharge pour les petites structures.

= Formation des Managers Diversité : un élément clé pour la mise en œuvre du Code

Le Conseil a souligné l'importance de la formation des Managers Diversité, qui doivent être préparés à gérer des enjeux complexes en matière de diversité, d'égalité et de non-discrimination. Le Conseil a recommandé que cette formation soit obligatoire, à la fois initiale et continue, pour garantir que ces managers puissent aborder efficacement les violences sexistes et sexuelles ainsi que les inégalités de pouvoir dans les institutions publiques. Cette formation devrait également prendre en compte les rapports structurels de domination qui affectent particulièrement les femmes et les groupes spécifiques des personnes issues de groupes vulnérables dans les politiques publiques.

01

02

03

04

05

06

07

08

Les activités du Conseil en 2024

= L'évaluation des plans diversité : impliquer le comité de concertation de base (COCOBA) au niveau de chaque commune

Le Conseil a proposé que l'évaluation des plans diversité ne soit pas uniquement réalisée par les administrations elles-mêmes. L'implication du COCOBA permettrait de renforcer la transparence et la pertinence des plans diversité, en assurant une évaluation participative et une prise en compte des réalités locales. Le Conseil a ainsi recommandé que les évaluations soient plus inclusives et plus efficaces, pour garantir que les objectifs d'inclusion et de diversité soient réellement atteints.

= L'intégration des enjeux de diversité dans les pratiques quotidiennes des administrations

Le Conseil a insisté sur le fait que la mise en œuvre du Code de l'égalité doit aller au-delà de la simple rédaction de plans diversité. Il a proposé que les administrations locales adaptent leurs pratiques quotidiennes pour intégrer les enjeux de diversité dans les processus de recrutement, de gestion des carrières et de prise de décision. Cela inclut également une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des personnes issues de groupes vulnérables dans les politiques publiques.

= Considérations article par article

Le Conseil a formulé plusieurs recommandations sur le projet d'arrêté. Concernant le profil du/de la Manager Diversité (article 3), il est jugé essentiel de recruter une personne spécialisée dans la diversité et les discriminations, avec un profil adapté à chaque commune. Le Conseil suggère également de privilégier les Managers Diversité ayant une expérience personnelle des discriminations. Pour l'article 6 sur les formations en langues, le Conseil demande des précisions sur les langues concernées (français, néerlandais, LSF, VGT) et sur le public cible, en lien avec la diversité. Enfin, pour l'article 8, il recommande que le comité d'évaluation soit systématiquement consulté, tant pour l'approbation que pour l'évaluation des plans diversité publics, afin d'assurer cohérence et égalité avec les pratiques du secteur privé.

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son [avis dans son intégralité](#).

Avis d'initiative concernant l'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale

[2024-004-CEFH – 24/12/2024](#)

= État des lieux du secteur de l'accueil de la petite enfance

Le Conseil a remarqué que l'accueil de la petite enfance à Bruxelles souffre de plusieurs problèmes structurels.

= **Insuffisance de l'offre de places à Bruxelles** : Bien que le nombre de places en crèche ait augmenté ces dernières années, la demande reste largement supérieure à l'offre. Certaines communes plus pauvres du Nord-Ouest de la Région se trouvent particulièrement en difficulté, bien en dessous du taux de couverture régional moyen de 46,7 %, creusant ainsi les inégalités d'accès aux structures d'accueil.

= **Problème de tarification** : Le Conseil a également observé que la tarification des milieux d'accueil pose problème. Si les crèches subventionnées appliquent des tarifs progressifs en fonction des revenus, les parents qui ne trouvent pas de place dans ces structures se tournent souvent vers des milieux d'accueil privés non subventionnés, dont les coûts, non régulés, peuvent être prohibitifs pour de nombreuses familles.

= **Un secteur qui peine à recruter** : Le secteur de la petite enfance souffre aussi d'une crise du recrutement. Le Conseil a constaté que les salaires peu attractifs, combinés à des conditions de travail difficiles et une charge importante pour le personnel, entraînent une pénurie de travailleurs/travailleuses qualifié-e-s. Cette difficulté est exacerbée par la baisse du nombre d'inscriptions en formation de puériculture ces dernières années.

Les activités du Conseil en 2024

= Un impact sur les femmes et les communes défavorisées : Cette situation affecte principalement les femmes. De nombreuses mères sont contraintes de réduire leur activité professionnelle ou de quitter le marché du travail en raison du manque de solutions de garde, ce qui contribue aux inégalités de genre et freine leur progression de carrière. Par ailleurs, les familles vivant dans les quartiers défavorisés sont les plus touchées par cette pénurie de places.

= Freins à l'augmentation du nombre de places : Enfin, le Conseil a relevé plusieurs freins à la création de nouvelles places d'accueil. Le coût élevé des infrastructures à Bruxelles, les lourdeurs administratives et le manque de financements spécifiques ralentissent considérablement le développement de nouvelles crèches.

= Recommandations transversales : une approche coordonnée entre niveaux de pouvoir et l'importance de l'évaluation spécifique à Bruxelles !

Face à ces constats, le Conseil a insisté sur la nécessité d'une approche plus coordonnée entre les différents niveaux de pouvoir, impliquant à la fois l'État fédéral, la Région, les Communautés et les pouvoirs locaux. Il a proposé de renforcer la concertation afin de garantir une politique cohérente et mieux adaptée aux réalités du terrain.

Le Conseil a également mis en avant l'importance d'un suivi plus rigoureux de l'offre de places d'accueil de la petite enfance. Il a recommandé de développer des outils de monitoring plus précis, permettant d'adapter l'infrastructure en fonction des besoins réels de la population.

Par ailleurs, le Conseil a insisté sur la nécessité d'évaluer les précédents plans de création de places afin d'en tirer des enseignements. Cette analyse permettrait d'identifier les erreurs à éviter et d'ajuster les stratégies futures en fonction des résultats obtenus.

= Recommandations spécifiques à destination des différents niveaux de pouvoirs

Le Conseil a proposé plusieurs mesures pour augmenter l'offre et améliorer l'accessibilité des crèches (FWB). Il a recommandé de créer davantage de places, en accordant une priorité aux quartiers les moins bien couverts. Il a aussi préconisé de simplifier les démarches administratives et d'accélérer l'octroi des permis d'urbanisme (RBC), afin de faciliter la construction et l'ouverture de nouvelles infrastructures d'accueil. Pour garantir un accès équitable aux crèches, le Conseil a insisté sur la nécessité de mieux encadrer les tarifs des milieux d'accueil privés et d'assurer une plus grande transparence dans les critères d'attribution des places (FWB). Il a également suggéré de revoir les politiques de congés parentaux et de naissance, afin de mieux répartir la charge entre la famille et le secteur de l'accueil (fédéral).

En matière d'emploi et de formation, le Conseil a insisté sur l'importance d'améliorer les conditions de travail et la rémunération du personnel afin d'attirer davantage de travailleurs/travailleuses qualifié-e-s (FWB et VG à travers les accords du non-marchand). Il a proposé de renforcer et moderniser les formations existantes (FWB et VG), en tenant compte des réalités du secteur. De plus, il a souligné la nécessité de faciliter la reconnaissance des diplômes étrangers, ce qui permettrait d'intégrer plus rapidement du personnel qualifié dans les structures d'accueil (RBC, FWB et VG).

= Conclusion

La particularité de cet avis est qu'il analyse la situation de la petite enfance au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, c'est-à-dire au croisement de différentes politiques publiques. Il est inédit car il reprend ainsi des recommandations transversales et spécifiques à destination des différents niveaux de pouvoirs : FWB, VG, RBC, COCOM, fédéral, etc. Selon le Conseil, garantir un accueil de qualité, accessible à toutes et tous, est un enjeu fondamental tant pour l'égalité entre les femmes et les hommes que pour le bien-être des jeunes enfants.

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir [son avis dans son entièreté](#).

Les activités du Conseil en 2024

Elections du 9 juin 2024

En vue des élections régionales de juin 2024, le Conseil avait rédigé un [Mémoire](#), articulé autour de [10 grandes recommandations](#) prioritaires :



Précarité : Bruxelles doit se doter d'un nouveau plan d'action de lutte contre la pauvreté pour enrayer, une bonne fois pour toutes, la précarisation grandissante des Bruxelloises.



Intersectionnalité : Promouvoir une représentation juste et intersectionnelle des femmes dans la gouvernance des entreprises privées, c'est ni plus ni moins que la garantie d'une augmentation de la productivité et d'un plus fort sentiment de bien-être du personnel.



Violences sexistes et sexuelles : Généraliser, au sein de tous les commissariats bruxellois, les « Emergency Victim Assistance (EVA) », ces cellules d'accueil spécifiques aux violences intrafamiliales et sexuelles qui permettent aux victimes de se sentir vraiment vues et entendues.



Emploi / Formation : Lutter contre la précarité de l'emploi et favoriser l'accès à la formation tout en veillant au bien-être au travail notamment en renforçant les structures d'accueil de la petite enfance et les services publics.



Logement : Rendre le logement égalitaire pour les femmes en intégrant le genre non seulement dans une législation anti-discrimination spécifique au logement mais également lors de la conception, de l'aménagement et de l'accompagnement des projets sans oublier de former au genre tout·e·s les acteur·rice·s du secteur !



Urbanisme : Garantir aux femmes un espace public plus inclusif et plus safe en luttant contre le sexisme ordinaire et en repensant les espaces pour qu'ils tiennent compte de leurs besoins et de leur sécurité.



Mobilité : Mesurer et augmenter la sécurité des femmes sur le réseau de la STIB, c'est aussi rendre aux femmes leur liberté !



Environnement : Pour une stratégie environnementale inclusive par l'intégration d'une analyse genrée dans la stratégie Renolution, en commençant par la récolte de données genrées sur les précarités énergétique et hydrique à Bruxelles.



Santé : Garantir à toutes les Bruxelloises un accès à des soins de santé abordables et de qualité parce qu'il n'est pas acceptable qu'en 2023 des femmes soient encore contraintes de reporter voire de renoncer à leurs soins faute de moyens.



Gender Mainstreaming : Faire de la capitale de l'Europe, une référence internationale en matière de gender mainstreaming en généralisant et en affinant les statistiques genrées et sexospécifiques dans tous les secteurs de la société.

Les activités du Conseil en 2024

Le Conseil rappelle l'organisation en octobre 2023 de son Colloque où il a eu l'occasion de présenter son Mémoire. En 2024, le Conseil a continué à largement communiquer son Mémoire, notamment au sein de deux instances bruxelloises où il avait demandé à être invité pour ce faire :

- = 23/04/2024 : en réunion de la Commission de l'égalité des chances et des droits des femmes du Parlement bruxellois
- = 6/06/2024 : en réunion de l'Adviesraad Samenleven en Diversiteit de la VGC

A la suite des élections, le Conseil a rencontré des représentant·e·s de différents partis politiques impliqués dans la formation du futur Gouvernement régional :

- = 21/08/2024 : rencontre avec David LEISTERH (formateur francophone bruxellois pour le MR)
- = 4/11/2024 : rencontre avec des négociateurs du PS
- = 5/11/2024 : rencontre avec des collaborateurs d'Elke VAN DEN BRANDT (formatrice néerlandophone bruxelloise pour Groen)
- = 25/11/2024 : rencontre avec Marie CRUYSMANS (députée Les Engagés)

Et parce que les élections fédérales avaient lieu elles aussi le 9 juin 2024, le CEFH a également rédigé un [Mémoire commun](#), articulé autour de [10 priorités](#), avec ses homologues de deux autres niveaux de pouvoir : le Conseil fédéral de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes (CEC) et le Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF). Ce Mémoire propose des mesures concrètes à appliquer à différents niveaux de pouvoir dans les domaines suivants : emploi, formation, sécurité sociale, santé, fiscalité des personnes physiques, violences, mobilités et environnement, logement, précarité des publics vulnérables.



Les activités du Conseil en 2024

Séminaire sur la Convention n° 190 de l'OIT

A l'occasion de l'entrée en vigueur, suite à sa ratification officielle par la Belgique, de la Convention n° 190 de l'OIT, le CEFH a organisé une matinée de séminaire le jeudi 13 juin, à la Maison Amazone.

Quelle est la portée de cette Convention ? Quelle mise en œuvre concrète en Région de Bruxelles-Capitale ? Quelles réalités sur le terrain ? Comment aller plus loin pour éradiquer toutes les formes de violence faites aux femmes dans le cadre professionnel ?

Afin de répondre à toutes ces questions et pour présenter son récent avis d'initiative sur le sujet (cf. plus haut), le CEFH avait prévu différents exposés :

- = La ratification de la Convention n° 190 de l'OIT, par Fleur Rondelez (OIT) : son histoire, sa signification, ses défis, ses développements récents
- = Présentation de l'avis d'initiative par Jean-François Neven, Vice-Président du CEFH : comment aller plus loin que la Convention, assurer son application à Bruxelles et faire évoluer la réglementation en Belgique
- = Mise en pratique par Isabella Lenarduzzi (JUMP) : comment libérer les entreprises des violences sexistes et sexuelles et s'inspirer de la législation française

Le séminaire s'est clôturé par un petit échange entre les plus de 70 participant·e·s et un lunch convivial.

Le séminaire a été organisé en collaboration avec le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux et avec le soutien du Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) et du Conseil fédéral de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes (CEC).



A cette occasion, le CEFH a transmis un communiqué de presse, ce qui a permis au Conseil d'apparaître dans plusieurs médias ([BX1](#), [La DH](#), [La Libre](#), [RTL](#)).



Les activités du Conseil en 2024

Communication externe du Conseil

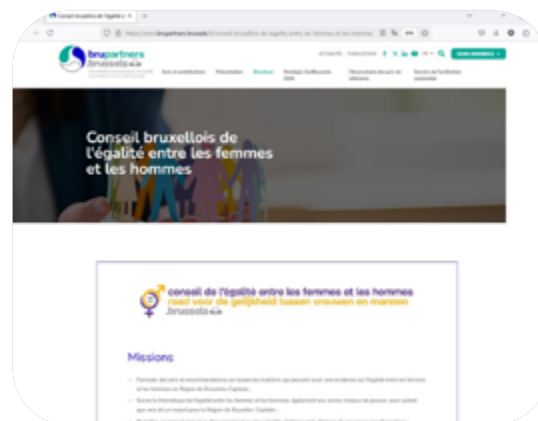
2024 fut une année où le Conseil s'est employé, sur base d'une stratégie de communication externe réfléchie, à développer ses outils de communication en travaillant notamment sur son identité visuelle (nouvelles couleurs, nouvelle police de caractère...) et son logo.



L'ancien site Internet a été migré vers une page du site internet de Brupartners : www.brupartners.brussels/fr/conseil-bruxellois-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes

Le CEFH a continué à utiliser sa page Facebook (www.facebook.com/goforequality, 513 j'aime et 569 followers au 31/12/2024).

Le CEFH a créé une page LinkedIn (www.linkedin.com/company/cefh-rgvm, 268 abonnés au 31/12/2024).



Représentation externe du Conseil

2024 a, pour le CEFH, marqué un tournant en termes de représentation externe.

Outre les différentes auditions et rencontres avec le monde politique dans le cadre des élections du 9 juin 2024, des liens forts et structurels se sont développés avec des Conseils consultatifs homologues :

■ Avec les 3 autres Conseils du pays œuvrant à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Conseil consultatif des droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles
- Conseil wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF)
- Conseil [fédéral] de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes (CEC)

Outre un Mémoire commun pour les élections de juin 2024 rédigé par 3 Conseils (cf. page 18), des échanges plus réguliers ont eu lieu, sur divers sujets. Le CEFH a également accueilli une première réunion commune aux 4 Conseils, dont le tout nouveau Conseil au niveau de la FWB. Ce type de rencontre, visant à s'échanger des informations, des bonnes pratiques et à déterminer des pistes de travail communes, aura désormais lieu au moins une fois par an.

■ Avec les 2 autres Conseils consultatifs à l'égalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale :

- Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap (CPH)

Les activités du Conseil en 2024

- Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme, créé en 2024 et hébergé, comme le CEFH et le CPH, dans les locaux de Brupartners

Conformément au nouveau Code de l'Égalité, chacun des 3 Conseils peut envoyer un·e membre observateur/observatrice dans les 2 autres Conseils. Les 3 Conseils n'ont pas manqué de saisir cette opportunité de développer de meilleurs liens entre eux et d'œuvrer à une plus grande intersectionnalité dans leurs travaux et prises de position.

En 2024, le CEFH a également participé à des réunions et événements extérieurs, notamment :

- = 14/03/2024 et 17/10/2024 : Réunions du groupe opérationnel du Comité régional pour l'égalité des chances
Objectif : Le CEFH a un rôle d'observateur à ces réunions.
- = 10/05/2024 : Rencontre bilatérale avec la Secrétaire d'Etat en charge de l'Aide médicale urgente
Objectif : Discussion et échange sur les moyens d'augmenter le nombre de femmes travaillant pour le SIAMU et d'y assurer une égalité de traitement entre femmes et hommes.
- = 25/09/2024 : Réunion des 4 conseils consultatifs de l'égalité entre les femmes et les hommes
Objectif : Mieux se connaître, en particulier suite à la création récente du Conseil au niveau de la FWB, et dégager des thématiques de travail commun pertinentes pour l'avenir.
- = 30/11/2024 : Université d'automne du CFFB sur l'accueil de la petite enfance
Objectif : Le CEFH y a été invité pour y présenter son avis d'initiative. Dominique DESHAYES, membre du Bureau du CEFH, y est donc intervenue.

Interpellations politiques

Un des moyens d'action du CEFH pour interpeler sur des thématiques visant à lutter contre les inégalités, est l'envoi de courriers à des Ministres ou Secrétaires d'Etat, des cabinets ministériels, des parlementaires, des administrations ou à toute personne ou organisme pertinent. En voici plusieurs exemples :

= Pour un SIAMU réellement inclusif !

Le 26/01/2024, le CEFH a envoyé un courrier notamment à la Secrétaire d'Etat en charge de l'Aide médicale urgente, Ans PERSOONS, à propos du sexisme régnant au sein du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU) et de l'abandon d'un projet prévoyant une action positive visant à augmenter le nombre de femmes travaillant pour le SIAMU.

Suite à ce courrier, la Secrétaire d'Etat a reçu une délégation du CEFH pour échanger sur le sujet.

= Pour une meilleure prise en compte des inégalités de genre dans la Shifting Economy !

Le 29/03/2024, le CEFH a envoyé un courrier à la Secrétaire d'Etat à la Transition économique, Barbara TRACHTE, pour l'interpeler sur le manque d'intégration des questions de genre dans le programme de la Shifting Economy Week, et en particulier la place des femmes sur le marché du travail.

La Secrétaire d'Etat a répondu en mettant en avant le travail fait en matière d'égalité de genre et a ensuite pris en compte les remarques du CEFH pour l'édition suivante.

Les activités du Conseil en 2024

= Pour le respect de l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans les marchés publics bruxellois !

Le 2/04/2024, le CEFH a envoyé un courrier au Ministre de l'Emploi, Bernard CLERFAYT, pour l'interpeler au sujet d'une étude « Le recrutement des Bruxellois : accès au marché du travail et transitions à plus long terme », réalisée par la KU Leuven-HIVA, pour le compte d'ACTIRIS. Le CEFH y déplorait le fait que l'étude ne contenait quasi aucun résultat genré, et que la communication des résultats n'ait été écrite qu'au masculin.

Le Ministre a répondu en indiquant avoir pris note des remarques, recommandations et demandes et a transmis la réponse d'Actiris, expliquant le contexte et s'excusant. Suite à cela, view.brussels a décidé de mener en 2025 une étude sur le genre et d'y impliquer le CEFH.

= Pour des quotas dans la Fonction publique bruxelloise !

Le 6/05/2024, le CEFH a envoyé un courrier au Ministre de la Fonction publique, Sven GATZ, pour l'interpeler au sujet de l'instauration d'une action positive sous forme de quotas dans la fonction publique au niveau régional, comme cela se fait déjà au niveau fédéral. Le Ministre, ainsi que nombre de parlementaires, avaient montré leur intérêt pour une telle mesure. Le Conseil désirait donc savoir s'il avait pu avancer sur cette thématique. Même si cela a pris un peu de temps, le CEFH a en partie été entendu, le Gouvernement adoptant un arrêté faisant un premier pas dans ce sens le 20/03/2025.

= Pour des mesures fortes dans la formation, afin de promouvoir la mixité femmes-hommes dans tous les métiers !

Le 17/05/2024, le CEFH a envoyé un courrier au Ministre de l'Emploi, Bernard CLERFAYT, pour attirer son attention sur le manque de mixité de la plupart des

secteurs professionnels qui sont en pénurie, et sur les possibilités d'action dans le domaine de la formation professionnelle pour y remédier. Le Ministre n'a malheureusement pas répondu à ce courrier.

= Cas de harcèlement au Conservatoire royal de Bruxelles

Le 21/06/2024, le CEFH a envoyé un courrier à la Ministre de l'Enseignement supérieur, Françoise BERTIEAUX et au Ministre de l'Egalité des chances et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement, Frédéric DAERDEN, pour signaler son inquiétude face aux échos, dans la presse, de cas de violences sexistes et sexuelles au sein de la section théâtre du Conservatoire royal de Bruxelles, rappeler l'importance de la lutte contre les violences faites aux femmes et demander quelles démarches ont été entreprises dans ce sens. Le CEFH n'a malheureusement pas eu de réponse à ce courrier.

= Pour un Parlement régional bruxellois réellement égalitaire !

Le 15/07/2024, le CEFH a envoyé un courrier à l'ensemble des député·e·s du Parlement régional pour souligner que malgré une représentation quasi paritaire en termes de genre au sein du nouveau Parlement, le nouveau Bureau du Parlement ne comptait quant à lui que 5 femmes sur les 15 personnes qui le composent. Le CEFH a donc notamment appelé à porter une attention particulière à la présence des femmes au sein du Bureau lors des prochains remaniements qui auront lieu, ainsi qu'à d'autres postes décisionnels tels que ceux des Commissions du Parlement et de l'Assemblée réunie de la COCOM. Il a également suggéré une série de mesures pour assurer une plus grande égalité femmes-hommes dans le cadre du travail parlementaire.

Budget et gouvernance

Le budget du Conseil

Sur proposition du/de la Ministre en charge de l'Égalité des chances, le Gouvernement bruxellois octroie une subvention annuelle à Brupartners pour le fonctionnement des Conseils consultatifs relevant des compétences régionales liées à l'Égalité des Chances, à savoir, en 2024 :

- = Le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)
- = Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap (CPH)
- = Le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme

La subvention 2024, d'un montant de 417.000 € pour les 3 Conseils, a financé :

- = les frais de personnel du Secrétariat des 3 Conseils
- = les frais de fonctionnement généraux des 3 Conseils (loyer, taxes, charges, services externes de traduction, etc.)
- = les frais de fonctionnement spécifiques à chaque Conseil et les projets spécifiques portés par chaque Conseil (dans une enveloppe dédiée de 30.000 € par Conseil) (Colloque, traductions, etc.).

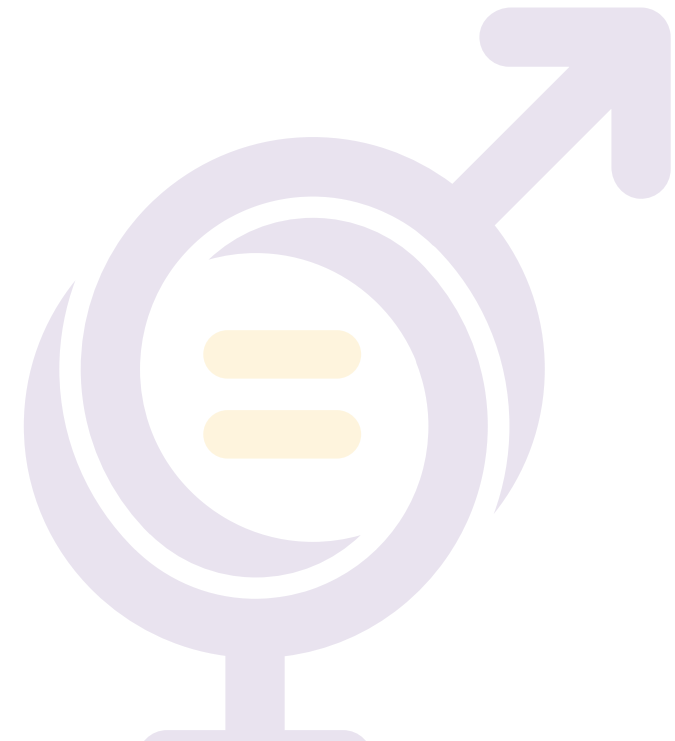
= Les présences aux réunions et les jetons de présence octroyés aux membres du Conseil en 2024

Les membres du Conseil (ou les membres suppléants, s'ils remplacent les membres effectifs absents) reçoivent des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures.

Le montant est fixé à 40 € pour la Présidente et les Vice-Président·e·s, et à 20 € pour les autres membres.

En 2024, le budget des jetons de présence était de 2.480 € (pour la période d'octobre 2023 à septembre 2024)¹.

1. Le 4^{ème} trimestre 2024 est imputé sur le budget de l'année 2025.



Conclusion

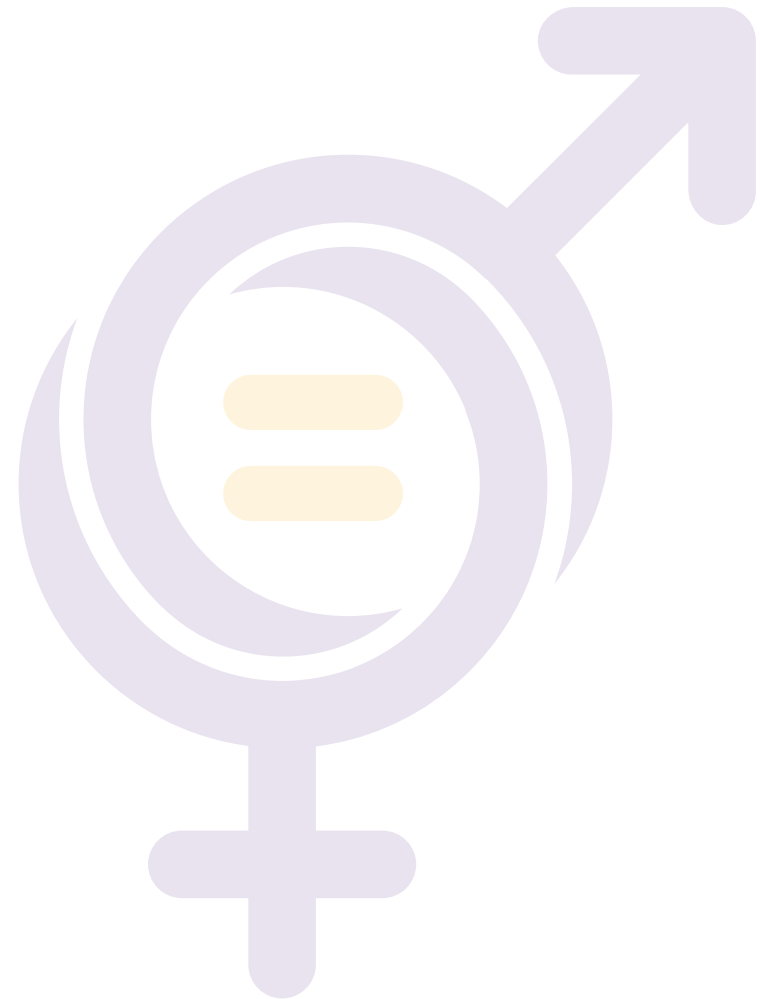
L'année 2024 a marqué une étape importante pour le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, confirmant son rôle essentiel dans la promotion des droits et de l'égalité de genre en Région de Bruxelles-Capitale.

Grâce à un dialogue renforcé avec les institutions publiques, les associations et la société civile, le CEFH a pu formuler des recommandations pertinentes et contribuer activement à l'élaboration de politiques plus inclusives.

La mise en œuvre du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (CODE ÉGALITÉ) constitue une avancée significative, consolidant le cadre législatif en faveur de l'égalité. Par ailleurs, les actions menées cette année ont permis d'amplifier la mobilisation en faveur d'une société plus juste et équitable.

Toutefois, des défis majeurs persistent, le CEFH poursuivra donc son engagement en 2025 avec détermination, en mettant l'accent sur une approche transversale de l'égalité et en collaborant étroitement avec l'ensemble des acteurs concernés.

Ensemble, continuons à œuvrer pour une Région bruxelloise où l'égalité entre les femmes et les hommes est une réalité concrète et non un objectif lointain.





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