

Rapport d'activité 2023



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Rédaction

Le Secrétariat du CEFH

Mise en page

Idealogy

Traduction

Brussels Language Services

Éditeur responsable

Caroline Vinckenbosch

Web

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

1. Avant-propos	4
2. 2023 en bref	5
3. Le CEFH	6
Historique	6
Règlementation	6
Missions du Conseil	6
Composition du Conseil	7
4. Mission d'avis	8
Avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité	8
Conférence sur l'Emploi du 21 septembre 2023 sur la participation des femmes au marché du travail	9
Monitoring mi-parcours du Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales	10
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	11
Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise	13

5. Etude et webinaire sur l'impact de la précarité énergétique et hydrique	15
6. Mémoire et 10 recommandations prioritaires en vue des élections régionales de 2024	17
7. Colloque « Quel genre pour le bilan de la politique régionale bruxelloise ? »	19
8. Représentation externe du Conseil	21
9. Interpellations au Gouvernement	22
10. Le budget et la gouvernance	23
11. Annexe : les instances du Conseil	24
Le Conseil : composition détaillée	24
Le Bureau	25
Les groupes de travail	26
Le Secrétariat	26

Avant-propos

2023 aura été une année charnière dans l'histoire du CEFH, **marquant dix années d'engagement** en faveur de l'égalité des genres en Région bruxelloise. Une décennie qui nous aura également permis de consolider notre position en tant qu'acteur clé dans la lutte contre les inégalités à Bruxelles.

2023 a aussi été une année de travail intense, où les défis n'ont pas manqué, mais où l'engagement des membres du Conseil a permis de faire avancer notre cause commune, tout en affirmant notre ligne de conduite basée sur le partage de la gouvernance et sur la défense de l'ensemble des droits fondamentaux.

Cette année, **face à une précarité grandissante de la population bruxelloise, nous avons concentré nos efforts sur des thématiques** telles que le monitoring du **Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales**, la Conférence sur l'Emploi portant sur la **participation des femmes au marché du travail** ou encore l'organisation d'un Colloque marquant les dix ans du Conseil. Ces événements ont permis de rassembler la société civile et les autorités autour de discussions essentielles sur les enjeux de genre. De plus, notre **étude sur l'impact de la précarité énergétique et hydrique sur les femmes bruxelloises** a mis en lumière des inégalités accentuées par les crises récentes et renforcé notre détermination à agir.

2023 marque aussi un changement dans le Secrétariat du Conseil. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2023, dans le cadre de sa mission de coordination des Conseils consultatifs bruxellois, l'équipe administrative de Brupartners a repris le Secrétariat du Conseil, anciennement assuré par equal.brussels. Le Conseil est convaincu que cela a un impact positif sur son travail et permet d'encore plus le professionnaliser. Il **remercie chaleureusement Brupartners pour ce nouveau partenariat.**

À travers ce rapport d'activité, vous découvrirez nos réalisations, mais aussi les défis à venir. **L'année 2024, avec les élections régionales, représentera une opportunité pour renforcer l'impact de nos actions, grâce à notre Mémoire et à ses 10 recommandations prioritaires**, que nous avons présentées lors de notre Colloque.

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à ces succès : les membres du CEFH, les expert·e·s qui nous ont épaulé·e·s, ainsi que nos partenaires institutionnels. **Ensemble, nous continuerons, avec passion et détermination, à œuvrer pour une société plus juste, où chaque individu bénéficie des mêmes droits et opportunités, indépendamment de son genre ou de toute autre considération.**

Kelly Timperman
Présidente



2023 en bref

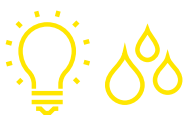


Brupartners

1 Installation administrative et opérationnelle du Conseil au sein du Secrétariat de Brupartners

Précarité énergétique et hydrique

1 Etude préparatoire



1 Webinaire

Avis

5 Avis sur demande du Gouvernement



Elections

1 Mémoire pour les élections



10 Recommandations prioritaires

Composition

21 Membres effectifs/ effectives

21 Membres suppléant·e·s



Colloque 10 ans

1 Colloque « *Quel genre pour le bilan de la politique régionale bruxelloise ?* » pour célébrer les dix ans du CEFH et revenir sur les engagements du Gouvernement bruxellois mais aussi l'occasion pour 5 Ministres et Secrétaire d'Etat de reprendre de nouveaux engagements



Représentation externe

7 Participations à des réunions externes



Réunions internes

25 Réunions du Conseil et du Bureau



Le CEFH

Historique

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)** a été institué en 2012 par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. L'installation effective du Conseil s'est déroulée en 2013. Ce rapport annuel vient donc marquer les dix premières années d'existence du Conseil.

Chaque mandat du Conseil a une durée de 4 ans, c'est ainsi que fin 2021 a débuté le troisième mandat du Conseil.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, dans le cadre de sa mission de coordination des Conseils consultatifs bruxellois, l'équipe administrative de Brupartners a repris le Secrétariat du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, anciennement assuré par equal.brussels.

Règlementation

-  **Arrêté du 19 juillet 2012** instituant un Conseil consultatif Égalité des Chances pour les Femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.
-  **Arrêté du 8 octobre 2015** portant approbation du règlement d'ordre intérieur du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Missions du Conseil

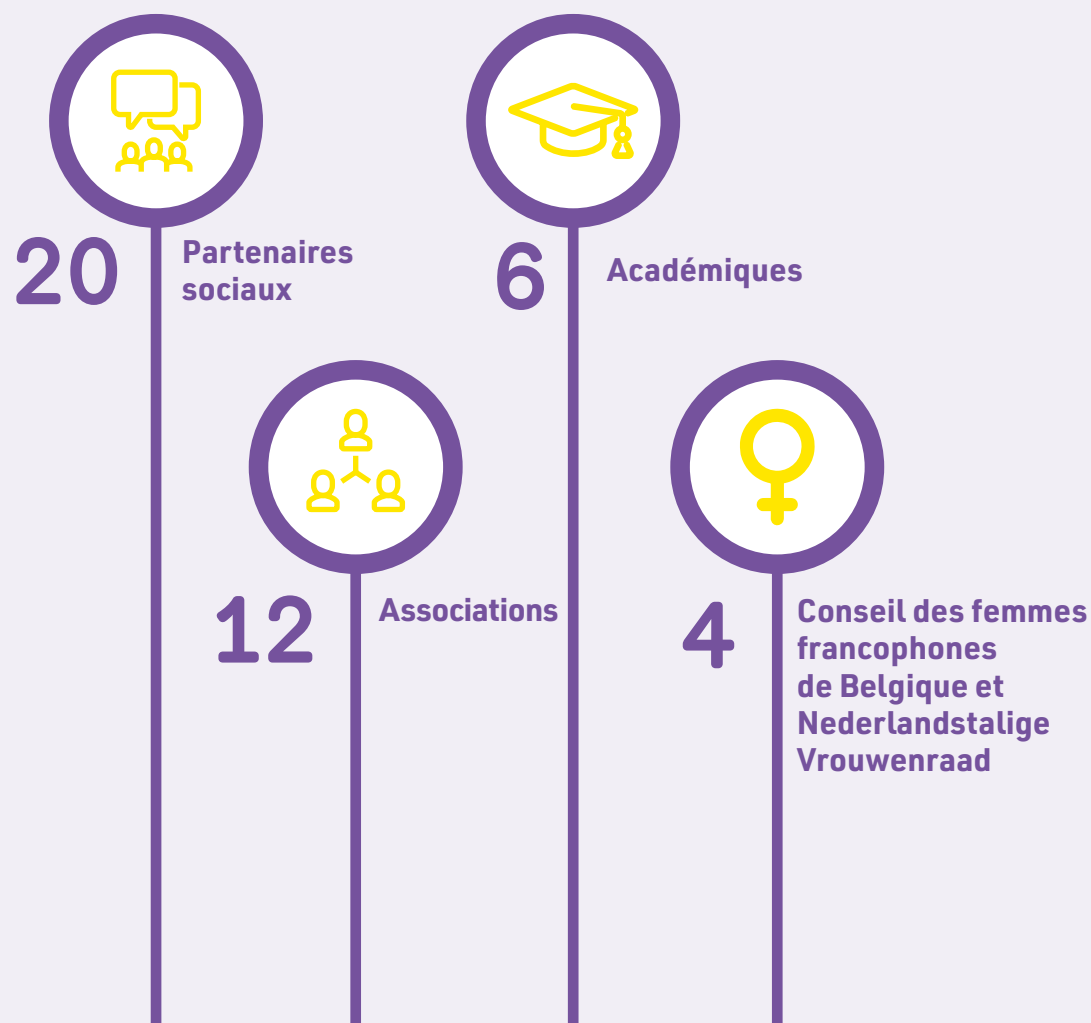
Le Conseil a notamment pour missions :

-  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.
-  Suivre la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, également aux autres niveaux de pouvoir, pour autant que cela ait un impact pour la Région de Bruxelles-Capitale.
-  Remettre un rapport annuel au Gouvernement sur les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.
-  Organiser une fois par an un débat public sur les travaux réalisés par le Conseil et les perspectives qui se dessinent pour l'avenir.

Le CEFH

Composition du Conseil

Le Conseil est représentatif de la société civile :



Composition de la branche associative au 31/12/2023 :



Pour une présentation détaillée des différentes instances du Conseil et leur composition précise, nous vous renvoyons vers les Annexes.

Mission d'avis

Conformément aux missions du CEFH, le Conseil formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement régional bruxellois dans la mesure où cette demande relève de ses compétences, d'une Commission du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale ou de Brupartners, Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

En 2023, le CEFH a traité 5 demandes d'avis sur saisine portant sur les thématiques suivantes : le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, la Conférence sur l'Emploi du 21 septembre 2023 sur la participation des femmes au marché du travail, le monitoring mi-parcours du Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales, la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et enfin la politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise.



Avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

2023-001-CEFH - 20/06/2023

L'extension de l'application du test égalité des chances et du gender mainstreaming à la COCOF et à la COCOM

Dans son avis, le Conseil a salué le travail de codification rassemblant les différents textes concernant de près ou de loin la non-discrimination, l'égalité des chances et la promotion de la diversité. Il a également salué l'élargissement de cette codification aux compétences de la COCOM et de la COCOF, en soulignant l'intérêt de cette transversalité quant à l'harmonisation et à l'extension de l'application du test d'égalité des chances et du gender mainstreaming aux actes de la COCOF et de la COCOM.

L'importance de distinguer le « sexe » et le « genre » : le CEFH ne veut pas de retour en arrière pour les droits des femmes !

En termes de terminologie, l'avis a insisté sur l'importance de certaines définitions (notamment « sexe » et « genre ») et a demandé que le projet de Code intègre clairement la distinction. Il a souligné que la suppression de cette distinction constituerait un grave retour en arrière pour les droits des femmes. L'avis a relevé entre autres que l'état civil mentionne le sexe et non le genre et que certains débats s'appuient sur cette confusion pour notamment faire disparaître la possibilité de statistiques genrées. Il a donc rappelé que ces statistiques genrées sont impératives pour mettre en place des politiques en matière d'égalité entre les

Mission d'avis

femmes et les hommes et notamment pour les politiques genrées qui luttent contre les violences faites aux femmes.

 Le Comité régional pour l'égalité des chances : un potentiel incroyable pour favoriser le suivi des mesures des différents plans régionaux

L'avis a souligné que ce comité constitue une opportunité pour mettre un place un processus d'évaluation et de suivi identique des différents plans : violence, monoparental, gender... Le **CEFH** propose que les missions du Comité puissent être étendues afin de pouvoir réaliser un suivi régulier de plusieurs mesures prioritaires par compétence et par plan, avec une deadline de mise en œuvre (et non plus une évaluation sur chaque action). Ce fonctionnement permettrait ainsi de créer une dynamique voire une synergie entre les différents Cabinets (bénéfique notamment pour ceux qui seraient moins mobilisés voire réfractaires).

Le CEFH pourrait utilement aider à déterminer la méthodologie de travail et à faciliter les réunions.

 Harmonisation des 3 Conseils : attention à ne pas diluer les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'égalité des chances !

Le Conseil a salué le travail d'harmonisation relatif aux 3 Conseils et la volonté de concrétiser structurellement les synergies entre ces 3 Conseils mais a aussi insisté sur l'importance de maintenir la singularité du CEFH et de ne pas diluer et invisibiliser les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'égalité des chances. Dans son avis, le Conseil a noté que les missions du CEFH se sont élargies et l'accueille positivement. Il a relevé cependant les difficultés pratiques en termes de disponibilité et de temps que les membres et le secrétariat devront dédier au travail supplémentaire que cela engendrera. Il s'interroge sur la mise en pratique et les moyens.

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son avis dans son intégralité.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Mission d'avis



Conférence sur l'Emploi du 21 septembre 2023 sur la participation des femmes au marché du travail

2023-002-CEFH - 5/09/2023

Cet avis a été rédigé en parallèle de la rédaction du Mémoire du CEFH pour les élections régionales de 2024. Il a donc en grande partie formulé des demandes similaires à celles se trouvant dans les chapitres « emploi-formation » et « gender mainstreaming » du Mémoire, telles que :

L'approche transversale de la place des femmes sur le marché du travail

« Le CEFH insiste sur l'importance d'avoir une approche d'ensemble quant à la question de la place des femmes sur le marché du travail. Il est nécessaire de mettre en place une combinaison de mesures à différents niveaux qui forment un ensemble cohérent. Le succès des mesures dépend d'un effort coordonné des autorités, des entreprises, des associations et de la société dans son ensemble. »

Sur le recueil des données genrées : « Pour prévenir les situations précaires, le CEFH souligne la nécessité de récolter des statistiques régionales genrées de manière transversale en particulier dans les matières qui relèvent des compétences « emploi » des Régions ».

🍌 Le renforcement des structures d'accueil publiques et non marchandes

« Le Conseil demande de renforcer les structures d'accueil publiques et non-marchandes de qualité et accessible à tous : crèches, accueil extrascolaire, soins pour personnes dépendantes, aide et soin à domicile, garde-malade, etc. Développer des services en dehors des heures scolaires et pendant les vacances, comme levier fondamental pour l'accessibilité au travail et l'entrepreneuriat des femmes. »

🍌 La condition sine qua non de l'égalité : l'égalité salariale

« Le CEFH rappelle que l'égalité des salaires est une condition sine qua non de l'égalité. Pourtant, aucun pays n'a encore réussi à assurer cette condition basique de non-discrimination. Voilà pourquoi la Belgique a voté une loi spécifique contre l'écart salarial en 2012, exigeant des grandes entreprises la publication de statistiques genrées sur les salaires dans les bilans sociaux qui doivent être suivis d'une concertation et de l'adoption de Plans d'égalité. Cette loi devrait être revue dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. C'est une opportunité unique de rendre la loi de 2012 réellement effective et de mettre un terme à cette discrimination de traitement. »

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son avis dans son entièreté.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Mission d'avis



Monitoring mi-parcours du Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales

2023-003-CEFH - 21/09/2023

🍌 Des Ministres aux ambitions à géométrie variable

Dans cet avis, le Conseil a constaté que les actions du Plan et le suivi qui en est fait sont à géométrie variable, en fonction de chaque Ministre, et a demandé une analyse afin d'en identifier les raisons.

Sur les enjeux prioritaires : « Le Conseil regrette que bon nombre des actions envisagées s'avèrent moins ambitieuses que prévues. Par ailleurs, certaines mesures ne sont que superficielles ou « cosmétiques » (notamment en termes de sensibilisation et d'information du grand public et des familles monoparentales elles-mêmes). Le CEFH estime que ce Plan est une occasion de réellement faire bouger les lignes et améliorer la situation des familles monoparentales. Or, force est de constater que certaines actions bénéficient d'un budget considérable, alors qu'elles ne répondent pas aux besoins prioritaires de ces familles. », en particulier le budget prévu pour le projet Vélo Solidaire. « À l'inverse, d'autres actions du Plan que le Conseil estime essentielles ne sont pas du tout mises en œuvre ou sont carrément abandonnées, faute de moyens financiers et humains ou d'ambition politique. », notamment « l'élaboration d'une boîte à outils à destination des communes, des CPAS et acteurs de première ligne. »

🍌 L'importance des données statistiques et le besoin d'indicateurs précis et actualisés

Le Conseil a une nouvelle fois rappelé qu'« il est essentiel que toutes les données statistiques relatives aux familles monoparentales soient croisées avec la variable du genre. En effet, la dimension genrée est au cœur de la problématique des familles monoparentales et doit être prise en compte dans toutes les actions envisagées ».

Il a également souligné que le budget, le timing et les indicateurs étaient la clé de la réussite du Plan et a donc demandé des « indicateurs budgétaires précis et actualisés dans le monitoring final ».

🍌 L'importance des acteurs de première ligne, de la formation et de la sensibilisation

Le Conseil a attiré l'attention sur le fait que « les métiers au sein des CPAS sont en pénurie et ne sont pas du tout rendus attractifs. Il y a donc de véritables enjeux par rapport aux acteurs de première ligne qui ont un accès et un contact direct avec le public cible fragilisé ».

Le Conseil a ensuite souligné « l'importance de la formation et de la sensibilisation à la question de la monoparentalité dans le cadre de la lutte contre le non-recours aux droits et à l'égalité des chances ».

Mission d'avis

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

La Région a un rôle à jouer pour améliorer l'accueil de la petite enfance à Bruxelles !

Enfin, en termes de soutien à la mise à l'emploi des personnes en situation de monoparentalité : « *Le Conseil tient à mettre en avant le rôle que la Région peut jouer dans le cadre de l'accueil de la petite enfance via la mobilisation du dispositif des ACS dans le secteur non-marchand.* ». Mais aussi via des échanges avec la Fédération Wallonie-Bruxelles notamment pour favoriser la création de places d'accueil à Bruxelles, dans le cadre du Plan Cigogne 2021-2026.

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son avis dans son intégralité.



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

2023-004-CEFH - 21/09/2023

L'absence de la dimension de genre

Dans cet avis, le Conseil a une nouvelle fois regretté l'absence de la dimension de genre dans l'avant-projet d'ordonnance : « *Le CEFH rappelle que le gender mainstreaming reste la stratégie fondamentale de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie veut parvenir à l'égalité des femmes et des hommes dans la société en intégrant la dimension de genre dans chacune des politiques publiques.* ».

La nécessité d'avoir des processus de recrutement et de promotion plus ambitieux !

Sur les processus de recrutement et de promotion des institutions publiques régionales, le Conseil a insisté sur l'importance de les adapter « *pour intégrer la lutte contre les discriminations, notamment entre les femmes et les hommes. Le CEFH considère que ces processus de recrutement et de promotion doivent être évalués à l'aune de l'égalité femmes-hommes et de toutes les discriminations. Plus encore, la communication des offres d'emploi doit être adaptée afin d'avoir une plus grande diversité de personnes au sein de la fonction publique.* ».

Mission d'avis

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

🍌 Plans diversité : des moyens pour leur évaluation plutôt que pour leur élaboration

Également, sur le financement des plans diversité : « *Le CEFH considère qu'il n'est pas opportun de financer des institutions publiques pour l'élaboration de ces plans alors qu'il s'agit d'une obligation légale. Le Conseil demande plutôt l'allocation de moyens humains et financiers supplémentaires pour l'évaluation et le contrôle externe de la qualité des plans diversité. En outre, le CEFH estime qu'il faudrait plutôt prévoir des sanctions pour les institutions publiques qui ne respectent pas cette obligation.* ».

Sur l'obligation de reporting auprès de l'Observatoire de l'Emploi public régional, le Conseil s'est réjoui de « *l'introduction d'une telle obligation qui permettra d'assurer un monitoring précis et d'alimenter l'évaluation, notamment, des plans diversité.* ».

🍌 La prise en compte effective des objectifs régionaux prioritaires

Le Conseil a aussi salué la possibilité qui serait laissée au Gouvernement de « *définir (...) des objectifs régionaux prioritaires liés à la promotion de la diversité [et de déterminer] les modalités d'intégration de ces objectifs (...) dans les plans d'actions diversité des institutions publiques régionales et dans les notes d'orientation et objectifs transversaux des fonctionnaires dirigeants de ces institutions. Cette possibilité répond à une demande formulée de longue date par le CEFH.* »

🍌 Une belle avancée : l'intégration dans les règlements de travail de l'information sur les processus de signalement des discriminations

Enfin, le Conseil a positivement accueilli la modification de l'ordonnance de 2008, « *prévoyant que les institutions régionales concernées intègrent dans leurs règlements de travail des dispositions informant les membres du personnel des procédures de signalement, internes et externes, lorsqu'ils suspectent une discrimination. Le Conseil considère qu'il est effectivement essentiel que les processus de signalement des discriminations soient prévus et communiqués à l'ensemble du personnel, au sein du règlement de travail.* »

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son avis dans son intégralité.

Mission d'avis



Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise

2023-005-CEFH - 23/10/2023

🍌 Le CEFH en tant que partenaire : la demande d'être consulté sur le futur arrêté d'exécution

Dans ses considérations générales, « le Conseil note que le Gouvernement fixera dans un arrêté d'exécution une série d'éléments concernant, entre autres, le processus de recrutement et la description de fonction du Manager Diversité, la clé de répartition des heures de travail dédié au Manager Diversité par commune (fondée sur le nombre d'habitants des communes), la composition et les missions du Comité d'évaluation des Plans de diversité. Le CEFH demande donc d'être consulté après l'adoption en première lecture de cet arrêté d'exécution. ».

🍌 Des Plans de diversité complets et concrets et un calendrier strict pour les évaluer

Dans ses considérations particulières, au niveau du contenu des Plans de diversité, le Conseil a souligné l'importance de prévoir : « un diagnostic de base reprenant des données qualitatives et quantitatives ; un diagnostic des violences sexuelles au sein de la fonction publique locale (...) ; des objectifs chiffrés pour chaque mesure afin de permettre une évaluation concrète de chaque

action envisagée. » Et d'ajouter : « Ces Plans doivent être conçus avant tout pour renforcer le personnel et les instances de la fonction publique locale, et non pas simplement pour obtenir des subventions. ». Le Conseil a également rappelé l'importance de ne pas attribuer de subventions si les obligations légales relatives par exemple au taux de personnes en situation de handicap ou à la transparence sur l'écart des salaires F/H n'étaient pas reprises dans le Plan de diversité de la commune et les objectifs pas atteints.

Le Conseil a ensuite insisté sur « l'élaboration d'un calendrier strict à respecter pour l'évaluation des Plans de diversité. Ce calendrier permettra d'avoir un suivi rigoureux de chaque Plan de diversité et d'analyser leur évolution à l'aune des recommandations formulées dans les évaluations précédentes. »

🍌 Manager Diversité : un rôle renforcé et des missions étendues

Enfin, le Conseil a salué « la volonté du Gouvernement de renforcer et de professionnaliser la fonction du Manager Diversité qu'elle estime essentielle au sein des Administrations locales et régionales. » et a accueilli positivement « l'idée du Gouvernement de confier au Manager Diversité de la commune, la charge de préparer et de coordonner la rédaction des Plans de diversité non seulement de la commune, mais aussi des autres Administrations locales dont la commune est responsables (asbl communales, régies communales, intercommunales). »

Pour les considérations particulières, le Conseil vous invite à parcourir son avis dans son entièreté.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Etude et webinaire sur l'impact de la précarité énergétique et hydrique

Après l'impact négatif de la crise liée au COVID-19, la crise énergétique a encore alourdi le bilan des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'étude exploratoire

Le CEFH a donc commandé une étude exploratoire sur l'impact de la précarité énergétique et hydrique des femmes en Région bruxelloise. Cette étude a été menée par Séverine GUISSSET, consultante statistique, et Chloé SALEMBIER, docteure en anthropologie et Professeure à la Faculté d'architecture, d'ingénierie architecturale et d'urbanisme à l'UCLouvain. Cette étude présente **les résultats d'une revue de la littérature** qui vise à baliser le sujet ainsi que les données disponibles et les politiques publiques liées à ce sujet et les situations des femmes et hommes et leurs facteurs principaux.

Trois types de recommandations découlent de la revue de littérature et sont liés aux données disponibles, aux thématiques qui pourraient encore être explorées et aux aspects à prendre en compte dans les politiques publiques.



1) Du point de vue des **données** sur les précarités énergétique et hydrique, l'étude recommande de favoriser la collecte, le traitement et la mise à disposition de données :

- genrées sur le logement en Région bruxelloise ;
- au niveau individuel plutôt que par ménage ;

- sur l'efficacité énergétique des logements bruxellois par type ou situation de logement ;
- liées aux clients protégés, des biens déclarés insalubres et autres situations liées aux précarités énergétique et hydrique.



2) Du point de vue de la **recherche**, les thématiques suivantes pourraient être explorées afin de mieux comprendre les aspects genrés des précarités énergétique et hydrique :

- La « double peine » des femmes bruxelloises en situation de précarité énergétique ou hydrique ;
- La précarité hydrique du point de vue du genre ;
- Les asymétries, négociations et rapports de force au sein d'un même ménage liés à l'efficacité énergétique du logement, aux activités énergivores et à la rénovation ;
- Les aspects genrés de la rénovation énergétique, des mécanismes d'aide correspondants et des réparations du logement : appropriation des aspects techniques et des outils d'aide proposés, capital culturel nécessaire, différents aspects du non-recours, etc. ;
- L'impact des rôles genrés sur les précarités énergétique et hydrique, du point de vue du temps passé dans le logement, du partage des rôles, de la charge mentale, du rapport à la domesticité, des temporalités entre sphères de vies (travail, vie familiale et personnelle), etc. ;

Etude et webinaire sur l'impact de la précarité énergétique et hydrique

- Les stratégies qui pourraient être mises en œuvre pour soutenir les femmes en situation de précarité énergétique et hydrique, entre autres le soutien à la rénovation et aux réparations, à l'accès ou logement abordable (public ou privé) ou l'habitat groupé ;
- Les précarités énergétique et hydrique du point de vue des personnes LGBTQIA+.



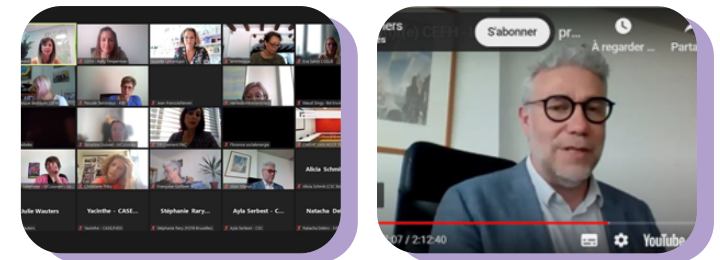
3) Du point de vue des **politiques publiques**, les recommandations suivantes sont proposées :

- Favoriser la prise en compte du genre dans les initiatives liées au logement au niveau bruxellois, au global et dans le cadre de la rénovation énergétique ;
- Mettre en avant le fait que des dispositifs techniques et matériels qui peuvent sembler neutres du point de vue du genre le sont rarement et pourraient bénéficier d'une analyse genrée ;
- Favoriser le recours effectif à tous les mécanismes de soutien existants et futurs d'un point de vue du genre et multi-dimensionnel.

Retrouvez l'étude exploratoire sur [cette page](#) du site internet du CEFH.

Le webinaire

Lors d'un webinaire organisé par le CEFH le 6 juin 2023 et auquel ont assisté plus de 50 personnes, Séverine GUISSSET et Chloé SALEMBIER ont présenté les résultats de l'étude, balisant le sujet en donnant un aperçu des politiques publiques et énonçant le besoin de données genrées. Est également intervenue, Pascale TAMINIAU, coordinatrice de Projet Senior et Coordinatrice de la Plateforme de lutte contre les précarités énergétique et hydrique, gérée par la Fondation Roi Baudouin. La Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des Chances et du Logement et le Ministre de l'Environnement et de l'Energie ont également fait une intervention.



Vous souhaitez savoir comment la Secrétaire d'Etat et le Ministre veulent agir pour lutter contre la précarité énergétique et hydrique des Bruxelloises ? Retrouvez ces interventions sur [cette page Youtube](#).

Mémorandum et 10 recommandations prioritaires en vue des élections régionales de 2024

En vue des élections régionales du 13 juin 2024, le Conseil a travaillé, comme il l'avait fait 5 ans plus tôt pour les élections de 2019, sur la rédaction d'un Mémorandum. Il a pour cela créé un groupe de travail, lui-même composé de plusieurs groupes thématiques, un pour chacune des 10 grandes recommandations prioritaires du Mémorandum : précarité, intersectionnalité, violences sexistes et sexuelles, emploi/formation, logement, urbanisme, mobilité, environnement, santé et gender mainstreaming.

Fruit de tout ce travail d'intelligence collective, le Mémorandum du CEFH, ainsi que les 10 recommandations prioritaires qui en ressortaient, ont été présentés pour la première fois au Colloque du CEFH du 11 octobre 2023.



Mémorandum et 10 recommandations prioritaires en vue des élections régionales de 2024



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.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

Colloque « Quel genre pour le bilan de la politique régionale bruxelloise ? »



Pour célébrer ses dix ans et revenir sur les engagements de début de législature du Gouvernement bruxellois en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil a organisé le 11 octobre 2023 au Parlement bruxellois, un Colloque intitulé « *Quel genre pour le bilan de la politique régionale bruxelloise ?* ».

Cet événement fut un grand succès et a rassemblé près d'une centaine de personnes, issues de la société civile, des administrations, des cabinets ministériels, etc.



Lors de ce Colloque, le Conseil a eu l'occasion d'interpeller chaque Ministre et Secrétaire d'État de la Région Bruxelloise sur son bilan et sur ses engagements pour la prochaine législature. À cette occasion, le Conseil a également présenté son Mémorandum, ainsi que ses 10 recommandations prioritaires pour les élections de 2024.

Nous listons ci-après les engagements pris par les membres du Gouvernement lors de ce Colloque.

Colloque « Quel genre pour le bilan de la politique régionale bruxelloise ? »

Nawal BEN HAMOU s'est engagée à **prendre en compte des clauses égalitaires dans les cahiers des charges de nouvelles constructions et à œuvrer pour qu'à terme, tous les commissariats soient dotés d'une cellule EVA**. Elle a également déclaré : « À l'avenir, nous continuerons à impliquer la société civile, comme nous l'avons toujours fait, notamment au travers des Conseils bruxellois : celui pour l'égalité entre les femmes et les hommes, celui des personnes en situation de handicap et le futur Conseil pour l'élimination du racisme ».

Sven GATZ a accepté d'envisager des **quotas dans la fonction publique** : « On pourrait l'envisager pour le prochain gouvernement : par exemple, en identifiant les fonctions importantes, pour lesquelles nous savons que le rapport hommes-femmes n'est pas correct et rendre effective l'action positive au prochain engagement », annonce à laquelle Nawal BEN HAMOU a réagi avec enthousiasme : « Si on est autour de la table pour le prochain accord de gouvernement, je suis certaine qu'on intégrera la question des quotas dans la négociation ».

Ans PERSOONS a repris l'engagement de son prédécesseur d'une **rencontresemestrielle avec les pompières** et a reconnu la **nécessité de changer non seulement les aspects matériels du métier pour les femmes, mais aussi la culture et la mentalité au sein de l'organisation**.

Barbara TRACHTE a déclaré : « Il faudrait **organiser une formation [de sensibilisation des Ministres aux questions de genre]** - vous savez qu'on arrive à une période électorale et qu'il va y avoir un nouveau gouvernement. Si vous organisez un module de formation, ce serait intéressant pour les hommes et pour les femmes car le poids du patriarcat est tellement fort, qu'il ne suffit pas d'être une femme pour être sensibilisée à la question ».

Alain MARON, au sujet du **manque de données genrées sur la précarité énergétique et hydrique à Bruxelles**, a déclaré : « On y travaille et on va continuer à y travailler avec le CEFH. On a d'ailleurs chargé Bruxelles Environnement de vous rencontrer, pour définir les modalités d'une nouvelle étude permettant d'aller plus loin sur la connaissance et la définition des données, par exemple avec la Fondation Roi Baudouin ».

Représentation externe du Conseil

Au fil des ans, le CEFH reçoit de plus en plus de demandes. On remarque une évolution démontrant le sérieux du travail du Conseil, reconnu de façon croissante comme expert et partenaire de choix.

En 2023, le CEFH a été fortement sollicité et a participé à plusieurs reprises à des réunions et événements extérieurs, notamment :

Rencontre avec la Présidente de la Commission de l'égalité des chances et des droits des femmes du Parlement bruxellois

Objectif : Mieux faire connaître le CEFH et favoriser les échanges avec la Commission Egalité.

24 janvier 2023

Rencontre autour de la monoparentalité « Parents solos, vous êtes notre priorité ! », au Parlement bruxellois

Objectif : Le CEFH y a été invité pour y prendre la parole. Dominique DESHAYES, membre du Bureau du CEFH, y est donc intervenue.

12 avril 2023

Réunion du Comité régional pour l'égalité des chances

Objectif : Le CEFH a un rôle d'observateur aux réunions organisées par le Comité.

12 octobre 2023

20 janvier 2023

Rencontre avec le Cabinet de la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des Chances

Objectif : Discussion et échange sur les priorités et chantiers de travail pour l'année 2023.

23 mars 2023

Réunion du groupe stratégique du Comité régional pour l'égalité des chances

Objectif : Le CEFH a un rôle d'observateur aux réunions organisées par le Comité.

21 septembre 2023

Conférence sur l'Emploi avec pour thème la participation des femmes au marché du travail

Objectif : Le CEFH avait en amont été saisi d'une demande d'avis par le Ministre de l'Emploi pour préparer la Conférence. Il a donc souhaité assister à la conférence afin d'entendre les propositions du Ministre pour améliorer la participation des femmes au marché du travail.

8 novembre 2023

Matinée de présentation de l'état des lieux des réalisations à mi-parcours de la mise en œuvre du premier plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales, organisée par Equal, au BIP, avec la société civile ayant travaillé sur le sujet

Objectif : Le CEFH, par l'entremise de Kelly TIMPERMAN et Dominique DESHAYES, y a présenté son avis du 21/09/2023 sur le sujet.

Interpellations au Gouvernement

Un des moyens d'action du CEFH pour interpeler sur des thématiques qui lui tiennent à cœur 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 deux exemples :

🍌 Stop aux violences conjugales et intrafamiliales !

Le 3/02/2023, le CEFH a envoyé un courrier aux parlementaires bruxellois·es à propos du rapport de la Fédération des maisons d'accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA) sur « *L'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales : les enseignements de la crise sanitaire* ». Suite à ce courrier, une députée, Delphine CHABBERT, a pris contact avec le CEFH pour indiquer qu'elle avait interpellé en Commission la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances.

🍌 Pour une ratification rapide de la Convention n° 190 de l'OIT !

Le 2/05/2023, le CEFH a envoyé un courrier au Président du Collège réuni de la COCOM, Rudi VERVOORT, et à la Ministre-Présidente du Collège de la COCOF, Barbara TRACHTE, demandant une ratification rapide de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Suite à ce courrier, cette Convention a été ratifiée et les instruments de ratification ont pu être déposés par la Belgique à l'OIT le 13/06/2023.



Le budget et la gouvernance

Le budget du Conseil en 2023

Sur proposition du/de la Ministre en charge de l'Egalité des chances, le Gouvernement bruxellois octroie une subvention annuelle à Brupartners pour le fonctionnement des Conseils consultatifs relevant des compétences régionales liées à l'Egalité des Chances, à savoir, en 2023 :

- 🍌 Le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)
- 🍌 Le Conseil des Personnes en situation de Handicap (CPH)

La subvention 2023, d'un montant de 298.000 € pour les 2 Conseils, a financé les frais de personnel du Secrétariat des 2 Conseils (2 ETP – 60% du budget), les frais de fonctionnement généraux des 2 Conseils (loyer, taxes, charges, services externes de traduction, etc.) et les projets spécifiques portés par chaque Conseil (dans une enveloppe dédiée de 30.000 € par Conseil) (Colloque, etc.).

Les présences aux réunions et les jetons de présence octroyés aux membres du Conseil en 2023

Les membres du Conseil reçoivent des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil, soit d'un des groupes de travail. Le montant est fixé à 40 € pour la Présidente et les Vice-Président·e·s, et à 20 € pour les autres membres.

En 2023, le budget des jetons de présence était de 2.740 € (pour la période de janvier à septembre 2023)¹.

1. Le 4^{ème} trimestre 2023 est imputé sur le budget de l'année 2024.

Annexe : les instances du Conseil



Le Conseil : composition détaillée

Les membres du Conseil, sont, au 31 décembre 2023 :

Brupartners

Pour les organisations représentatives des employeurs/employeuses

<i>Membres effectifs</i>	<i>Membres suppléants</i>
Bouchra AL MEHRAJ (BECI)	Jan DE BRABANTER (BECI)
Frédéric SIMON (BECI)	Joëlle EVENEPOEL (BECI)
Marc VAN THOURNOUT (BRU-EI_ZO – CCIB)	Bénédicte VAN DE VOORDE (BRU-EI_ZO – IZEO)
David PISCICELLI (BRU-EI_ZO – UCM)	Anton VAN ASSCHE (BRU-EI_ZO – UNIZO)
Kelly TIMPERMAN (BRUXEO)	Bruno GERARD (BRUXEO)

Pour les organisations représentatives des travailleurs/travailleuses

<i>Membres effectifs</i>	<i>Membres suppléants</i>
Stéphanie RARY (FGTB)	Jeanne UWASE (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)

Pour les Conseils des Femmes

Pour le Nederlandstalige Vrouwenraad

<i>Membre effectif</i>	<i>Membre suppléant</i>
Kim DE WEERDT	Herlindis MOESTERMANS

Annexe : les instances du Conseil



Pour le Conseil des Femmes francophones de Belgique

<i>Membre effectif</i>	<i>Membre suppléant</i>
Dominique DESHAYES	Laëtitia CUSTINNE

Pour la société civile

<i>Membres effectifs</i>	<i>Membres suppléants</i>
Patricia SERONT (Soralia)	Amélie RADOUX (Solidaris)
Sophie PEIRERA (Garance)	Julie WAUTERS (Maison des Femmes de Schaerbeek)
Delphine ROCHUS (Forum des Jeunes)	Maco MEO (PAC)
Isabelle LENARDUZZI (JUMP)	Justine BOLSENS (CAL)
Laura DE MARCO (Amazone)	Christiane THIRY (Angela D)
Louise METRICH (Vie féminine)	Jacqueline BRAU (Elles tournent)

Pour les universités

<i>Membres effectifs</i>	<i>Membres suppléants</i>
Theun-Pieter VAN TIENOVEN (VUB)	Petra MEIER (UAntwerpen)
Pascale VIELLE (UCLouvain)	Diane BERNARD (USL-B)
Jean-François NEVEN (ULB)	David PATERNOTTE (ULB)

Le Bureau

Le Bureau assure la préparation des réunions et veille au bon fonctionnement du Conseil. Il se compose (au 31/12/2023) de 9 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 FGTB
- Mme Patricia SERONT, de Soralia
- Mme Bouchra AL MEHRAJ, de BECI

Annexe : les instances du Conseil



Les groupes de travail

Le Conseil peut également créer des groupes de travail (GT) afin de travailler sur une thématique particulière. En 2023, des GT spécifiques sur différentes thématiques (emploi, logement, précarité, mobilité...) se sont réunis, chacun plusieurs fois, pour réaliser un Mémorandum en vue des élections régionales du 13 juin 2024.

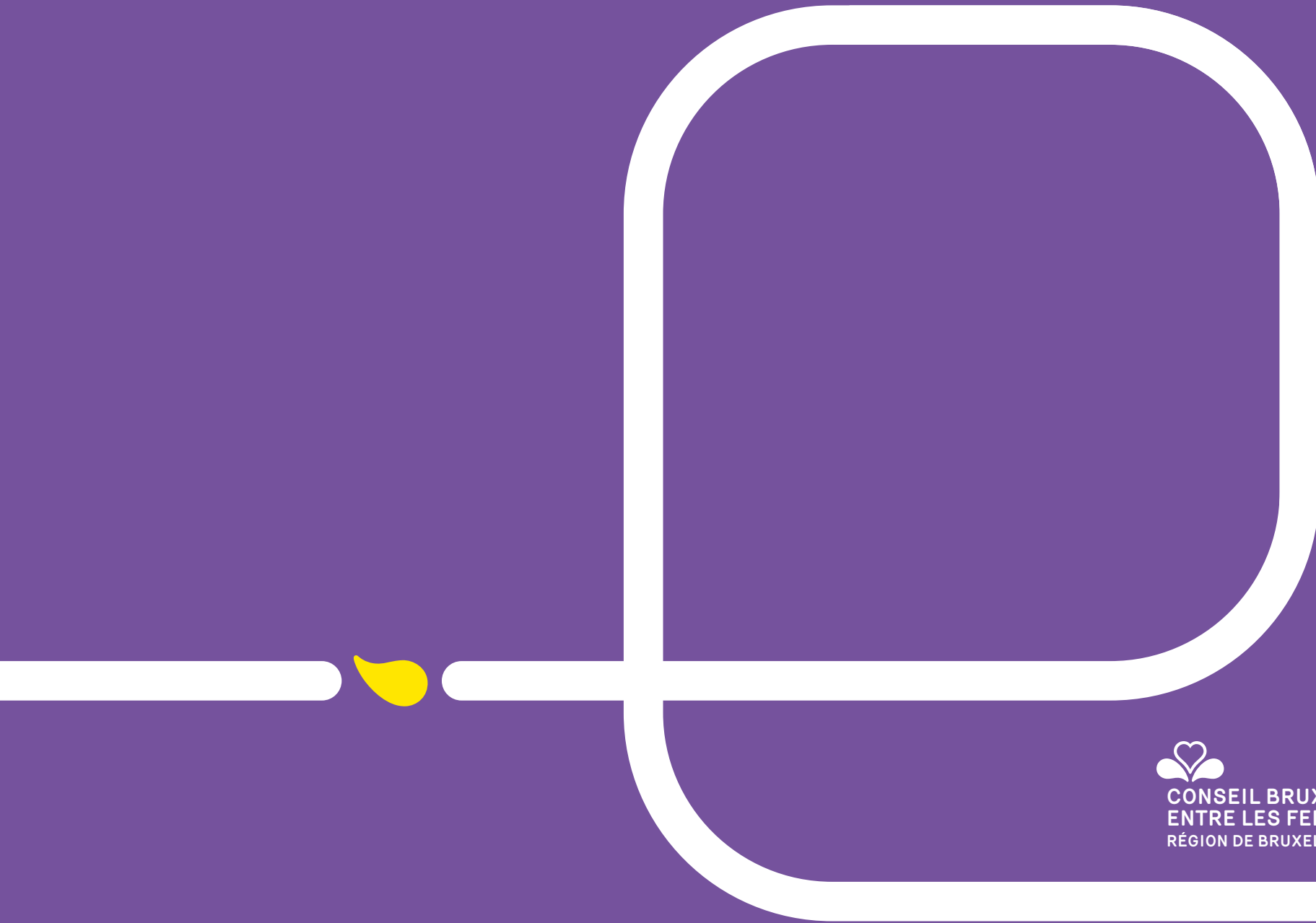
Le Secrétariat

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le Secrétariat est hébergé chez Brupartners, sous la responsabilité de Julie MILLAN, assurant ainsi le professionnalisme structurel nécessaire au bon fonctionnement du Conseil.



©DIRCOM – Yannick Coppens

Présidence et Secrétariat du CEFH



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE