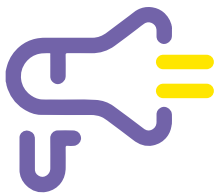
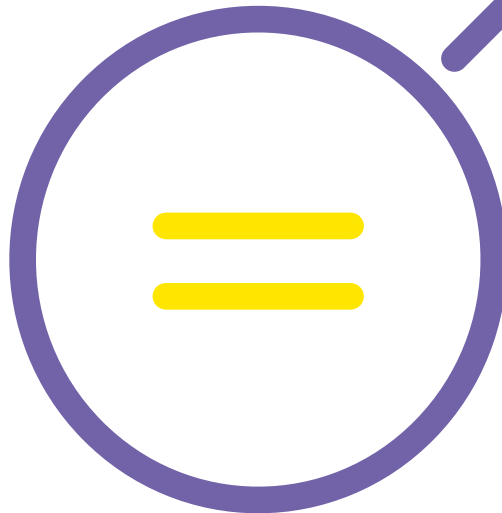
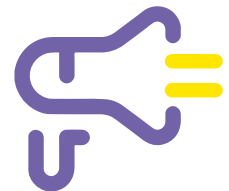




GOUVERNEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE

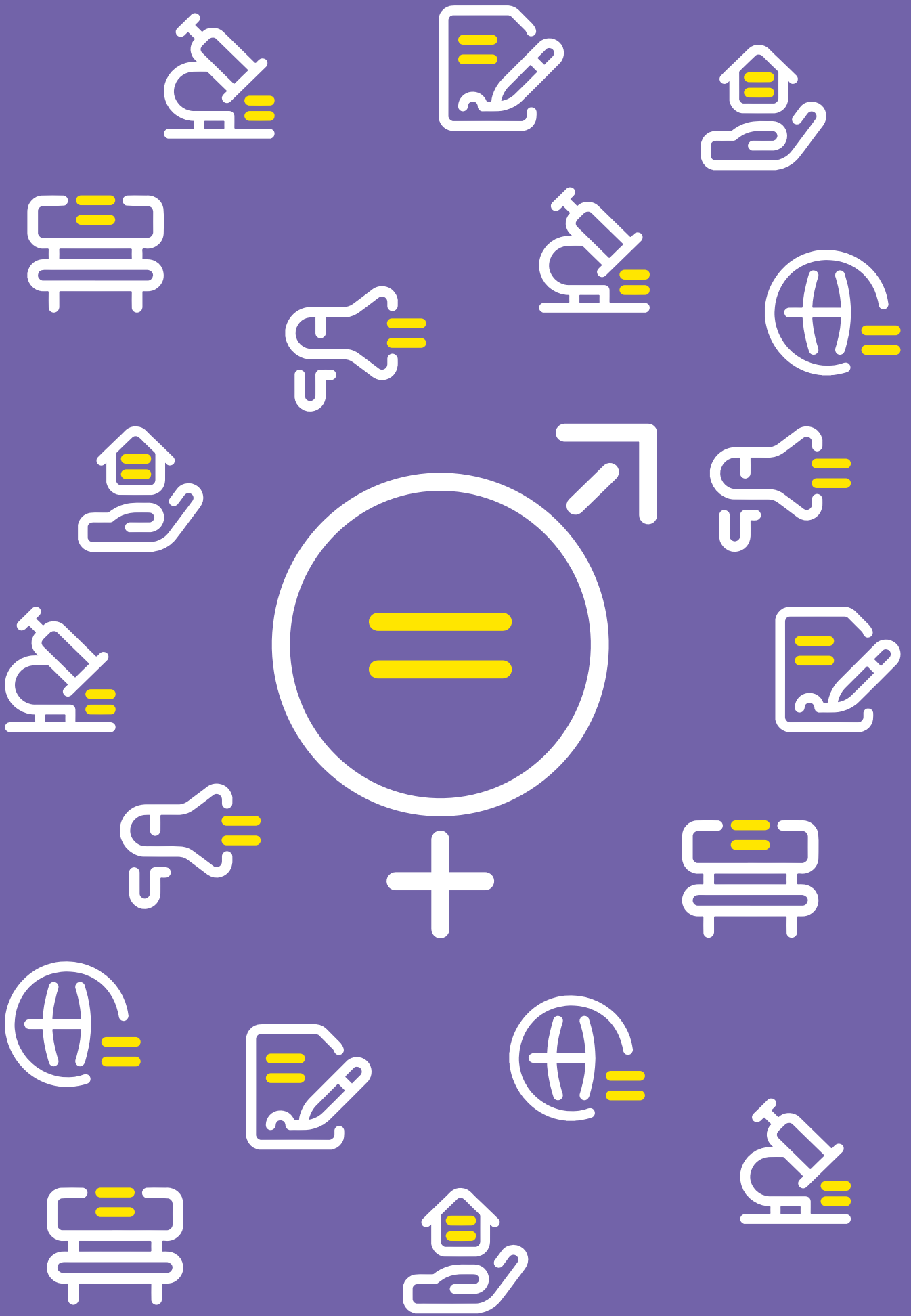
PLAN BRUXELLOIS DE GENDER MAINSTREAMING



ET D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES
ET LES HOMMES



2022 - 2025





INTRODUCTION

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DES AVANCÉES MAIS UN CHEMIN ENCORE LONG

Il y a 27 ans, la Conférence mondiale des Nations Unies sur les droits des femmes à Pékin marquait un tournant pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme d'action¹ – premier plan d'action universel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes – adopté à cette occasion par les 189 États participants est devenu un cadre de référence pour les actions des gouvernements et les organisations de la société civile.

Au niveau européen, la Commission a adopté en mars 2020 sa première Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes². Cette stratégie 2020-2025 constitue la colonne vertébrale des actions de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Région de Bruxelles-Capitale s'inscrit dans ces programmes et cette stratégie. Elle développe des actions et des outils, notamment réglementaires, afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes depuis de nombreuses années. Ainsi, le programme de Pékin a notamment mené à l'adoption de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, faisant entrer le concept de gender mainstreaming dans notre législation.

Si l'égalité de droits entre les femmes et les hommes est inscrite dans notre système juridique et même dans notre Constitution, dans la réalité des faits, les femmes expérimentent au quotidien une série d'inégalités toujours bien ancrées (violences et sexisme, écart salarial, emploi dans les secteurs les plus précaires et les moins rémunérés, plafond de verre, inégale répartition des tâches domestiques, etc.) et perpétuées par un système patriarcal qui peine à se réformer. Il est donc de la responsabilité des pouvoirs publics de résorber ces inégalités mais aussi d'éviter de les reproduire, de les renforcer ou de créer de nouvelles inégalités par la mise en œuvre de politiques aveugles et insensibles à cette question du genre.

Le gender mainstreaming est dès lors un outil indispensable pour lutter contre ces inégalités structurelles, car il s'intègre au cœur des politiques publiques, dans chacune des compétences mises en œuvre au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, pour opérer un changement de paradigme, une façon de conduire ces politiques en prenant en compte les inégalités hommes-femmes et la façon de les combattre.

L'enjeu est d'autant plus important que la récente crise sanitaire a accentué les inégalités entre les femmes et les hommes et les a rendues davantage visibles. Quelques mois de pandémie, et ce sont en effet des décennies de progrès en faveur de l'égalité femmes-hommes qui sont menacées. C'est malheureusement le constat que font de nombreuses instances aussi bien au niveau international³, national⁴ que régional⁵.

Face à ces constats, le Gouvernement réaffirme avec force son engagement à mener une politique exemplaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au travers de ce plan, il entend traduire ces engagements en actions concrètes.

1 Programme et déclaration consultables ici : <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/BDPfA%20F.pdf>

2 Consultable ici : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

3 From insights to action, gender equality in the wake of covid-19, UNWomen, septembre 2020.

4 Crise du Covid-19 : quel impact sur le bien-être des Belges ?, Bureau fédéral du Plan, avril 2020. Consultable ici : [Bureau fédéral du Plan - Publication - Crise du COVID-19 : quel impact sur le bien-être des Belges ?](#)

5 L'impact du covid-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes, Conseil Bruxellois de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, 2021. Consultable ici : [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf](#) (irisnet.be)

UN PLAN TRANSVERSAL ET FONDÉ SUR LES CONSTATS DES ACTEURS ET ACTRICES DE TERRAIN

Des groupes de travail thématiques ont été organisés de novembre 2021 à janvier 2022, mobilisant des représentant·es de l'ensemble des cabinets ministériels bruxellois et des organismes publics concernés.

Le travail autour de ce plan a été réalisé en étroite collaboration avec le secteur associatif. Les professionnel·les et acteur·trices de terrain ont nourri la réflexion de leurs constats, expériences et expertises.

La construction de ce plan s'est directement appuyée sur les échanges ayant eu lieu au cours de ces groupes de travail, en marge desquels les cabinets et organismes publics mobilisés ont été invités à préparer des fiches-actions dans les compétences qui sont les leurs.

Enfin, après compilation de ces fiches-actions, ce plan a été soumis aux interlocuteurs sociaux pour avis, afin d'affiner encore les constats et actions.

Ce plan repose sur une approche double, consistant en des mesures ciblées tendant à l'égalité entre les femmes et les hommes, combinées à une intégration renforcée de la dimension femmes-hommes dans toutes les politiques régionales et à chaque étape de leur conception et de leur exécution.

Les thématiques suivantes ont été abordées durant les groupes de travail :

- Formation et sensibilisation
- Logement
- Emploi, fonction publique, économie et entrepreneuriat
- Recherche, innovation et numérique
- Espace public, mobilité, urbanisme et environnement

Des matières transversales telles que les pouvoirs locaux et les relations internationales ont également été abordées au fil des groupes de travail.

Cette méthodologie a permis d'établir des mesures SMART⁶, avec des pilotes et des partenaires clairement identifiés, un budget estimé, des indicateurs de suivi et un agenda de réalisation.

Le dialogue entre les pouvoirs publics, les organismes publics et le monde associatif se poursuivra dans l'évaluation finale du plan, qui rassemblera ces acteurs et actrices à l'issue de la mise en œuvre du plan.

Nous tenons à remercier vivement les nombreuses associations et membres du secteur académique qui, par leur investissement, leur expertise et leurs conseils, ont rendu possible l'élaboration de ce plan d'action ambitieux.

UN PLAN QUI S'INTÈGRE DANS UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES PLUS LARGE

La politique d'égalité des chances s'opérationnalise au travers de plusieurs plans d'actions articulés autour de discriminations, inégalités ou problématiques spécifiques : genre, handicap, racisme, lgbtqia+, origine et situation sociales et violences basées sur le genre.

Certaines actions sont transversales à tous les plans, car elles visent à renforcer les moyens et outils qui permettent la mise en œuvre et le soutien aux politiques d'égalité des chances, toutes problématiques confondues.

Comme l'indique le concept d'intersectionnalité, des inégalités de diverses nature peuvent se cumuler dans la vie des citoyens et citoyennes. C'est pourquoi les différents plans d'actions en matière d'égalité des chances, mis au point successivement, comportent des actions qui se renforcent, se complètent ou se répètent, établissant des ponts entre les différentes problématiques. Notamment, les actions du plan de lutte contre les violences basées sur le genre et les actions du plan monoparentalité concernent particulièrement les femmes et sont, elles aussi, au cœur de la poursuite d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Cela explique pourquoi certaines actions centrales concernant l'égalité femmes-hommes ne se trouvent pas dans le plan genre mais dans un autre plan, ou qu'une action se décline en différentes étapes au travers des différents plans. Une même action peut aussi être présente dans deux plans différents quand elle concerne plusieurs problématiques. L'articulation des différents plans entre eux est une première étape, encore imparfaite, de l'implémentation d'une approche intersectionnelle en cours au sein des politiques régionales d'égalité des chances.

En outre, au sein de la Région de Bruxelles-Capitale, les politiques d'égalité des chances cohabitent avec un autre outil : la politique de diversité interne. Le plan genre n'a pas vocation à remplacer les plans diversité de chacune des administrations. Les deux outils sont à la fois indispensables dans leur forme propre et complémentaires. Cependant, certaines actions sont, par leur nature, à la fois des actions de diversité interne et des actions de gender mainstreaming. Dans certains cas, il a été décidé de les intégrer dans le plan de gender mainstreaming, notamment quand leur intégration pouvait avoir un effet de levier ou de renforcement global.

En conclusion, ce plan est à comprendre comme un rouage d'une politique d'égalité des chances ambitieuse et qui poursuit, action après action, la mise en œuvre d'une approche intersectionnelle des discriminations vécues par les femmes et les hommes.



TABLE DES MATIÈRES

1. FORMER, SOUTENIR ET SENSIBILISER

- ACTION 1 Renforcer et pérenniser le soutien aux actions de la société civile en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- ACTION 2 Améliorer et augmenter l'utilisation du test d'égalité des chances
- ACTION 3 Soutenir les coordinateur·rices et correspondant·es de genre dans l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre de leurs missions et projets
- ACTION 4 Sensibiliser et soutenir les services communaux dans la mise en œuvre du gender mainstreaming et du gender budgeting

2. SE LOGER DANS LA CAPITALE BRUXELLOISE

Connaître et analyser le secteur bruxellois du logement

- ACTION 5 Mettre en place une base de données genrées au sein de l'Observatoire du logement et en assurer le monitoring
- ACTION 6 Financer et publier des études en matière de genre dans le secteur du logement
- ACTION 7 Monitorer les activités du Fonds du logement sous l'angle du genre

Intégrer la dimension du genre dans l'accompagnement des bénéficiaires de l'aide des opérateurs publics du logement

- ACTION 8 Intégrer la dimension du genre dans la stratégie sociale de la direction de l'action sociale de la Société de Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) et dans les plans de cohésion sociale
- ACTION 9 Former les travailleur.se.s et assistant·es sociaux·ales des Sociétés Immobilières de Service Public (SISP) aux questions de genre et de violences intrafamiliales
- ACTION 10 Fournir des informations aux locataires des SISP sur les services d'aides pour les victimes de violences intrafamiliales
- ACTION 11 Fournir des informations sur les différents services et ASBL pouvant apporter des conseils et un accompagnement dans la rénovation d'un logement et la recherche de primes aux bénéficiaires des emprunts du Fonds du logement
- ACTION 12 Assurer la diffusion d'informations relatives aux possibilités de soutien dans des situations de violences conjugales dans le cadre de la guidance sociale du Fonds du logement
- ACTION 13 Intégrer la dimension du genre dans les activités d'Homegrade

Développer une offre de logements publics et sociaux égalitaires

- ACTION 14 Développer des outils pour intégrer le genre dans l'architecture des logements publics
- ACTION 15 Intégrer les clauses du cahier de charges pour un logement égalitaire aux cahiers de charges du Fonds du logement

Assurer des solutions de relogement pour les publics les plus vulnérables

- ACTION 16 Mettre en place une procédure secrète de mutation prioritaire pour les femmes victimes de violences intrafamiliales

3. LA VILLE ET SON ENVIRONNEMENT : URBANISME, MOBILITÉ, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, ENVIRONNEMENT

Se structurer et se former pour construire la Région de demain

- ACTION 17 Intégrer la dimension de genre dans la réforme du Règlement régional d'urbanisme (RRU), Good Living et établir un vade-mecum de l'espace public inclusif
- ACTION 18 Créer un guide Security by Design pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public
- ACTION 19 Elaborer une stratégie de gender mainstreaming relative aux missions de perspective.brussels
- ACTION 20 Structurer un réseau dédié à l'égalité de chances et l'échange de bonnes pratiques au sujet du genre au sein de Bruxelles Mobilité
- ACTION 21 Systématiser la démarche des marches exploratoires pour les projets d'aménagement de voirie
- ACTION 22 Formaliser l'intégration du critère de genre dans l'aménagement des plaines de jeux et des espaces dédiés au sport dans les parcs et encadrer la consultation auprès des potentiel·les futur·es utilisateur·rices
- ACTION 23 Implémenter une politique de gender mainstreaming relative aux projets et marchés publics de Bruxelles Propreté

Assurer la représentativité de l'espace public bruxellois

- ACTION 24 Mettre en valeur le patrimoine par des actions spécifiques
- ACTION 25 Mettre en valeur un héritage commun et intégrer le patrimoine aux Heritage Days
- ACTION 26 Mettre en valeur un héritage commun par une communication non stéréotypée
- ACTION 27 Réduire les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes dans la narration de l'histoire de l'architecture dans les publications d'urban.brussels
- ACTION 28 Féminiser les noms d'arrêts de surface de la STIB

Bâtir un espace public accessible et sûr en tenant compte des besoins de chaque usager·ère

- ACTION 29 Effectuer une étude de faisabilité de l'installation de toilettes sèches dans les espaces verts sur base d'un projet pilote dans un parc bruxellois pour permettre aux femmes de profiter également des espaces verts bruxellois
- ACTION 30 Former l'ensemble de la ligne hiérarchique de Bruxelles Environnement au gender mainstreaming
- ACTION 31 Former et outiller les équipes en charge de la conception et de l'entretien des espaces verts aux questions de genre
- ACTION 32 Améliorer les design guides de la STIB pour les arrêts de surface pour une meilleure prise en compte du genre
- ACTION 33 Adopter une approche genrée dans la lutte contre les dépôts clandestins
- ACTION 34 Adopter une approche genrée dans le placement et la disposition des corbeilles de rue
- ACTION 35 Garantir un climat de sécurité dans les parkings gérés par parking.brussels
- ACTION 36 Garantir la présence de sanitaires accessibles à toutes et tous lors des événements de visit.brussels
- ACTION 37 Améliorer la prise en charge des situations de violences intrafamiliales constatées par les pompières-ambulancières et les pompiers-ambulanciers

4. LA PARTICIPATION À LA VIE SOCIO-ÉCONOMIQUE BRUXELLOISE : EMPLOI, FONCTION PUBLIQUE, ÉCONOMIE ET ENTREPRENEURIAT

Favoriser l'entrepreneuriat féminin

- ACTION 38 Adopter et mettre en œuvre un plan d'action soutenant et promouvant l'entrepreneuriat féminin
- ACTION 39 Lancer un appel à projets destiné à soutenir l'entrepreneuriat féminin
- ACTION 40 Renforcer le monitoring genré des activités de hub.brussels
- ACTION 41 Renforcer le monitoring genré de l'octroi des subsides aux entrepreneurs et entrepreneuses par Bruxelles Économie et Emploi et développer des actions ciblées en fonction du résultat des analyses de genre
- ACTION 42 Récolter des données genrées sur les demandes de financement introduites auprès de finance&invest.brussels, le traitement de ces demandes et la typologie des entreprises soutenues
- ACTION 43 Sensibiliser les entreprises soutenues par finance&invest.brussels à l'équilibre femmes-hommes au sein de leurs conseils de direction et/ou d'administration

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie de la fonction publique régionale

- ACTION 44 Monitorer les données genrées dans le rapport de l'Observatoire de l'emploi public, formuler des recommandations et fournir aux institutions régionales bruxelloises des analyses genrées de leur personnel à la demande
- ACTION 45 Mettre en place une gestion prévisionnelle et inclusive des emplois et des compétences au sein de la fonction publique régionale
- ACTION 46 Lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement au sein de la fonction publique régionale
- ACTION 47 Adapter le montant de l'indemnité de télétravail dans le Plan d'action relatif au télétravail dans le respect du droit à la déconnexion

Créer un processus de recrutement inclusif pour la fonction publique

- ACTION 48 Supprimer les biais genrés dans les tests de sélection du processus de recrutement dans la fonction publique régionale et favoriser l'écriture inclusive dans les offres d'emploi
- ACTION 49 Organiser une formation « offres d'emploi neutre du point de vue du genre » à destination des services en charge des ressources humaines dans la fonction publique régionale
- ACTION 50 Simplifier l'expression des exigences dans les offres d'emploi
- ACTION 51 Sensibiliser les candidat·es potentiel·les à la qualité de vie au travail au sein de la fonction publique régionale bruxelloise
- ACTION 52 Étendre la liste des membres de jury pouvant siéger en commission de sélection des mandataires de la fonction publique régionale afin d'atteindre un équilibre hommes/femmes

Déconstruire les représentations genrées liées aux métiers et agir contre leur segmentation

- ACTION 53 Sensibiliser les candidat·es potentiel·les aux métiers de la fonction publique régionale sur base d'une approche sensible au genre
- ACTION 54 Mener une campagne de sensibilisation incitant à dépasser les stéréotypes liés au genre dans le marché du travail en mettant en avant les parcours de Bruxelloises et de Bruxellois exemplaires
- ACTION 55 Mettre en place une série d'actions spécifiques afin d'inciter les femmes à viser les postes de management et top management dans la fonction publique régionale
- ACTION 56 Mettre en place une série d'actions pour déconstruire les stéréotypes liés aux métiers techniques et managériaux de Bruxelles Mobilité et augmenter la proportion de femmes les exerçant
- ACTION 57 Augmenter la proportion des femmes dans les métiers de terrain de Bruxelles Propreté dans l'espace public (nettoisement, collecte, souffleuse, etc.)

Intégrer la dimension de genre dans la politique de l'emploi

- ACTION 58 Améliorer la connaissance des bénéficiaires du dispositif de congé éducation payé afin d'augmenter la participation des femmes à la formation continue
- ACTION 59 Intégrer la dimension de genre dans les appels à projets diversité et anti-discrimination de Bruxelles Economie et Emploi
- ACTION 60 Diffuser la politique de genre à tous les services d'Actiris et renforcer sa transversalité
- ACTION 61 Intégrer la dimension de genre dans les marchés publics passés par visit.brussels pour la réalisation d'événements

5. NUMÉRIQUE, RECHERCHE ET INNOVATION

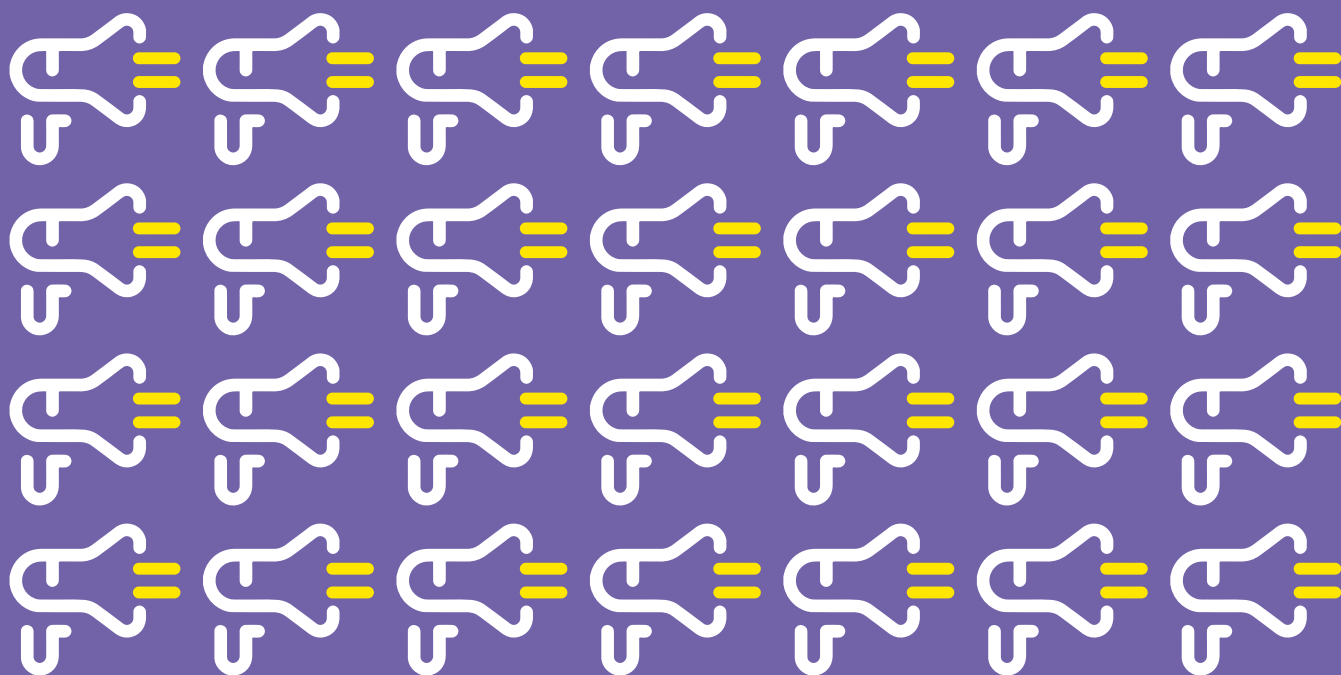
- ACTION 62 Favoriser une meilleure représentativité des femmes dans les projets financés par Innoviris
- ACTION 63 Réaliser un appel à projets dédiés au financement de projets de recherche plaçant l'analyse de genre au cœur de leur méthode
- ACTION 64 Améliorer la prise en compte des sources potentielles d'inégalités dans les activités de sensibilisation aux sciences menées par Innoviris
- ACTION 65 Poursuivre les actions du Plan d'Appropriation Numérique en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les métiers des technologies de l'information et des communications

6. LA CAPITALE EUROPÉENNE SUR LA SCÈNE EXTÉRIEURE

- ACTION 66 Assurer la représentation et la participation active de la Région de Bruxelles-Capitale aux différents niveaux de concertation interfédérale et aux travaux internationaux
- ACTION 67 Récolter des statistiques sur la participation des hommes et des femmes dans les activités de Brussels International
- ACTION 68 Intégrer la dimension d'égalité des chances, en ce compris l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les agendas des missions pertinentes organisées par Brussels International
- ACTION 69 Intégrer la dimension de l'égalité des chances dans la mise en œuvre et le suivi des programmes opérationnels des financements du Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

1.

FORMER,
SOUTENIR ET
SENSIBILISER





Parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité commune de toutes les composantes de la société bruxelloise.

Les pouvoirs publics ont un rôle primordial à jouer, à la fois en termes d'exemplarité et d'effectivité. En effet, les politiques publiques visent à impacter positivement toute la population et doivent donc intégrer la prise en compte des besoins des femmes et des hommes.

La responsabilité du développement de ces politiques sensibles au genre repose sur chaque membre du Gouvernement, assisté de son administration.⁷

La réglementation bruxelloise encadre un certain nombre de mécanismes qui favorisent l'intégration de la dimension de genre dans les organismes publics : les plans d'actions régionaux, les rapports intermédiaires et de fin de législature, les statistiques de genre, le test d'égalité des chances et le gender budgeting.⁸

Dans le cadre de son rôle de coordinatrice de la politique d'égalité des chances, equal.brussels accompagne la mise en œuvre de ces mécanismes par des actions de formation et de coaching à destination des utilisateurs et utilisatrices, ainsi que par le partage, la diffusion, l'encouragement et le développement d'études afin d'améliorer les connaissances de la réalité bruxelloise vécue par les femmes et par les hommes.

La société civile est également une partie prenante essentielle de la construction d'une société égalitaire. Son expertise de terrain a nourri ce plan et le dialogue doit se poursuivre dans sa mise en œuvre et au-delà.

7 Ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, art. 3.

8 Ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ; ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances ; arrêté GRBC du 14 juillet 2016 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire.



ACTION 01

Renforcer et pérenniser le soutien aux actions de la société civile en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Action

Organiser, diffuser et traiter un appel à projets par an dédié à la thématique du genre et assurer la prise en considération de cette thématique via une approche intersectionnelle dans l'ensemble des appels à projets d'equal.brussels.

Adopter les textes législatifs permettant de renforcer et pérenniser le soutien au secteur associatif et développer, sur ces bases, des appels à projets permettant de financer à la fois des projets ponctuels sur base annuelle et des projets et activités récurrents et éprouvés sur base biennale ou triennale.

Objectif

Assurer un soutien qualitatif et accru à la société civile active en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État à l'Égalité des chances
- Pilote : equal.brussels

Estimation budgétaire

À déterminer annuellement en fonction des budgets disponibles pour le soutien au secteur associatif actif dans le cadre de l'Égalité des Chances, a minima 350.000 €

Délai de réalisation

Annuel à partir de 2022 pour les appels, à partir de 2023 pour les modifications législatives

Indicateurs de suivi

- Nombre de demandes reçues
- Nombre de projets subventionnés
- Rapports d'activités des projets soutenus
- Ordonnance et arrêté publiés
- Répartition des subsides annuels / biennaux / triennaux

Développement

Le monde associatif est un pilier essentiel pour l'évolution vers l'égalité entre les femmes et les hommes. L'expertise au sein des associations doit être valorisée et visibilisée au mieux.

En 2021, la Région a soutenu de très nombreux projets œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes; 208 projets ont été soutenus par equal.brussels dont 77 concernant le genre, les violences basées sur le genre ou la monoparentalité.

Approximativement un tiers des demandes concerne des activités reconduites chaque année : services d'écoute et d'aide, activités de sensibilisation annuelles, etc.

Il est nécessaire aujourd'hui de modifier la législation relative aux subsides afin d'assurer la pérennisation des activités du secteur associatif tout en simplifiant les démarches administratives qui y sont liées.



ACTION 02

Améliorer et augmenter l'utilisation du test d'égalité des chances

Action

- Digitaliser et centraliser le test d'égalité des chances afin d'améliorer l'expérience des utilisateurs et utilisatrices et faciliter le monitoring des données
- Elaborer un programme visant à soutenir les utilisateurs et utilisatrices du test d'égalité des chances dans leur pratique
- Modifier l'ordonnance introduisant le test d'égalité des chances et son arrêté d'exécution afin d'en préciser les cibles

Objectif

Augmenter le recours au test d'égalité des chances et améliorer substantiellement l'outil.

Responsables action

- Ministres responsables : ministre de la Transition numérique et secrétaire d'État à l'Égalité des chances
- Pilote : Brussels Connect IT pour la digitalisation et equal.brussels pour le programme de soutien aux utilisateur-trices et la modification de l'ordonnance
- Partenaire : comité régional pour l'égalité des chances

Estimation Budgétaire

280.000 € (Brussels Connect IT)

Délai de réalisation

2022 (digitalisation) - 2023 (programme d'actions de formation)

Indicateurs de suivi

- Test digitalisé et mis en service en 2022
- Monitorings annuels à partir de 2024 pour l'année 2023
- Programme visant à soutenir les utilisateurs et utilisatrices du test établi et validé en 2022
- Ordonnance et arrêté modifiés et entrés en vigueur

Développement

La réglementation bruxelloise⁹ impose au Gouvernement d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Le test d'égalité des chances figure parmi les outils que prévoit la législation pour encadrer cet objectif.

Il s'agit d'un questionnaire¹⁰ qui guide le processus de décision en évaluant, en amont, l'impact des mesures en projet sur différentes personnes qui, par leur appartenance à un groupe ou le fait d'une caractéristique, sont susceptibles de subir des discriminations. Les critères suivants sont identifiés : le genre, le handicap, l'origine ethnique et culturelle, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine et la situation sociales.

Lors des consultations préalables à l'élaboration de ce plan, l'utilisation du test d'égalité des chances a été citée comme un élément permettant de garantir la prise en compte du genre dans les politiques régionales de façon systématique. La digitalisation du test doit permettre d'en étendre l'utilisation par une meilleure expérience utilisateur·trice et d'en permettre le monitoring afin, notamment de suivre l'évolution de cette utilisation.

Par ailleurs, l'enquête menée à destination des membres du comité régional pour l'égalité des chances ainsi que les retours de la gestion quotidienne par equal.brussels démontrent la nécessité de cibler le champ d'application du test pour en renforcer son efficacité afin de concentrer les efforts des utilisateur·trices sur les projets les plus importants. Des modifications à la législation applicable au test d'égalité des chances seront réalisées en ce sens afin de mieux cibler le public-cible.

Celles-ci seront intégrées dans le processus de codification de la législation bruxelloise anti-discrimination entrepris en 2021. Conformément à la déclaration de politique régionale, le projet de codification vise à rassembler tous les textes relatifs à la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité en vue de leur harmonisation pour atteindre un niveau de protection égal.

Au-delà de la forme, il faut également améliorer l'expérience des utilisateurs et utilisatrices en offrant un meilleur soutien aux personnes qui remplissent le test. equal.brussels mettra donc en œuvre un programme d'actions de formation et de soutien à destination des utilisateurs et utilisatrices du test d'égalité des chances.

9 Ordonnance du 4 octobre 2008 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances.

10 Disponible ici : <http://test.equal.brussels/>



ACTION 03

Soutenir les coordinateur·rices et correspondant·es de genre dans l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre de leurs missions et projets

Action

Simplifier le recours à l'expertise en matière de genre en mettant en place une centrale d'achat de formation et de coaching en matière de genre et de gender mainstreaming pour les administrations de la Région de Bruxelles-Capitale.

Centraliser et diffuser des données et études sectorielles relatives à l'égalité des chances sur base d'une matrice qui permette de croiser les compétences régionales et les domaines de l'égalité des chances.

Développer et diffuser un guide d'aide à la rédaction des clauses techniques des cahiers spéciaux des charges d'études en matière de genre.

Objectif

Assurer l'information et la formation des coordinateur·trices de genre et simplifier le recours à l'expertise en matière de genre.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État à l'Égalité des chances
- Pilotes : equal.brussels, Innoviris (pour le guide d'aide à la rédaction de marchés publics)
- Partenaire : groupe de coordination régional de gender mainstreaming

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants, 15.000 € pour le guide

Délai de réalisation

2024-2025

Indicateurs de suivi

- Besoins identifiés
- Marché public passé
- Diffusion de l'offre aux organismes adhérents
- Nombre de recours à la centrale d'achat
- Publication du guide

Développement

Un certain nombre de mécanismes permettent d'orienter les coordinateur·trices et correspondant·es de genre dans le cadre de l'intégration du genre dans les politiques publiques : les plans d'actions (objectifs stratégiques) et les rapports intermédiaires et de fin de législature, les statistiques de genre, le test d'égalité des chances (appliqué notamment aux marchés publics) et le gender budgeting.

Or, les utilisateurs et utilisatrices des outils de gender mainstreaming ne disposent pas toujours des connaissances et compétences suffisantes pour assurer la bonne tenue de leur mission ou cherchent une expertise sur un projet particulier mais n'ont pas les contacts nécessaires pour y avoir accès, cette recherche dépassant le cadre de leur mission sectorielle.

La mise en œuvre de ces mécanismes doit donc être accompagnée d'actions de formation et de coaching. Elle doit aussi être renforcée par le partage, la diffusion, l'encouragement et le développement d'études afin d'améliorer les connaissances de la réalité bruxelloise vécue par les femmes et par les hommes.

En effet, les données et leur analyse constituent un outil essentiel pour objectiver la situation des Bruxellois et des Bruxelloises dans toute leur diversité, pour mesurer les inégalités existantes et leur évolution. Toute la politique de mainstreaming de l'égalité des chances se base sur la connaissance de ces réalités.

Le recours à des experts et expertes internes est également important pour que les utilisateurs et utilisatrices des outils de mainstreaming ne disposant pas toujours des réflexes nécessaires intègrent au mieux la dimension de l'égalité des chances dans les activités de leur institution. En faisant appel à la centrale d'achats, les organismes adhérents bénéficieront dans leurs projets d'un réseau d'experts et d'expertes en genre. Ils et elles profiteront également d'une diminution de leur charge administrative, car la passation du marché public est assurée par equal.brussels, et réaliseront des économies d'échelle, leur demande étant intégrée dans un ensemble plus large. Chaque organisme prend en charge l'exécution, en ce compris le paiement de ses achats, directement auprès du prestataire.

La passation du marché public sera précédée de l'identification des adhérent·es et de l'évaluation de leurs besoins par l'intermédiaire du groupe de coordination régional de gender mainstreaming et un mécanisme d'adhésion en cours de marché sera prévu.

Enfin, des initiatives sont prises dans les différentes compétences régionales pour développer des statistiques relatives à l'égalité des chances, dont le genre, et les intégrer à des études thématiques, voire pour développer des études dans une compétence en particulier sur la situation des groupes cibles de l'égalité des chances.

Ces études ne sont pas systématiquement diffusées au-delà du premier cercle d'intérêt, alors qu'elles gagneraient à être connues des organismes publics actifs dans un domaine voisin ainsi que de la société civile, en ce compris le monde académique. Une centralisation sur un média accessible à toutes et tous assurera leur diffusion. Cette action visera l'ensemble des groupes cibles d'equal.brussels et assurera une visibilité aux études intersectionnelles.

Pour développer des collaborations avec des expert·es de la société civile et du monde académique, le cadre doit être défini de façon précise et une méthode doit être arrêtée pour récolter des données et mener des analyses de qualité.



ACTION 04

Sensibiliser et soutenir les services communaux dans la mise en œuvre du gender mainstreaming et du gender budgeting

Action

Sensibilisation au gender budgeting de divers services communaux et assistance pour genrer les budgets et mettre en place des statistiques de genre.

Publication d'un guide méthodologique spécifique aux communes bruxelloises.

Assistance dans la mise en place de projets pilotes d'intégration du genre dans les services sport (infrastructures, types de sports proposés, communication, etc.).

Objectif

Poursuivre la formation et la sensibilisation de différents services communaux en vue d'étendre la pratique du gender mainstreaming et du gender budgeting dans les pouvoirs locaux (par exemple, dans le sport, le logement, la jeunesse, etc.).

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État à l'Égalité des chances
- Pilote : Bruxelles Pouvoirs locaux, Direction des Initiatives subventionnées, cellule égalité des chances)
- Partenaires : communes participantes, secteur associatif expert

Estimation Budgétaire

24.000 €

Délai de réalisation

De 2022 à 2024

Indicateurs de suivi

- Nombre de formations dispensées
- Nombre de communes et de services communaux formés et accompagnés dans le cadre du gender budgeting
- Nombre de services sport participant aux projets pilotes de gender mainstreaming
- Guide gender budgeting développé et diffusé

Développement

Bruxelles Pouvoirs locaux propose depuis plusieurs années un accompagnement des services communaux pour initier et mettre en œuvre le gender mainstreaming.

En 2021, le focus a été mis sur les services des sports. En effet, il a été constaté que les filles éprouvaient des difficultés à trouver leur place dans les lieux dédiés au sport dans l'espace public, largement utilisés par les garçons, et sont également minoritaires dans les clubs sportifs.

Penser le réaménagement de ces espaces sportifs avec un point de vue genré permettra de faire (re)venir les filles (évaluer les vestiaires, les toilettes, les lieux périphériques au terrain, le cheminement vers le terrain, l'éclairage, l'accès, la visibilité du lieu et la possibilité de « contrôle social » par les passants, etc.). Ce focus sera poursuivi et étendu à une autre compétence communale dans le cadre de projets pilotes.

Bruxelles Pouvoirs locaux propose également un accompagnement des services communaux pilotes pour initier et mettre en œuvre le gender budgeting depuis 2021.

Cet accompagnement personnalisé, qui inclut une assistance pour genrer les budgets et récolter des statistiques de genre, sera poursuivi et étendu à six nouvelles communes. Sur base de l'expérience acquise grâce à cet accompagnement, un guide méthodologique spécifique aux communes bruxelloises sera publié et diffusé aux communes.

2.

SE LOGER DANS LA CAPITALE BRUXELLOISE





L'architecture est politique et détermine les façons d'habiter. Les divergences entre les femmes et les hommes dans les possibilités et les façons de se loger sont de différents ordres mais ont toutes pour origine la distinction genrée des rôles au sein de nos lieux de vie et ses conséquences.

La difficulté de trouver un logement adéquat abordable est souvent aggravée par les suspicions des potentiel·les bailleurs et bailleuses lorsqu'on est une cheffe de famille monoparentale avec de faibles revenus ou une aînée isolée.

En effet, dans un marché locatif tendu, où l'écart entre le nombre de ménages et le nombre de logements n'est que de 5%¹¹, les bailleurs et bailleuses ont tout le loisir de choisir des locataires dont la situation leur semble la plus propice pour assumer leurs obligations contractuelles. Les femmes, bénéficiant en moyenne de plus faibles revenus, ont donc moins accès à des logements de qualité, sur le marché locatif ou à l'achat, puisque plusieurs études démontrent que les femmes bénéficient de moins de ressources financières.

Les chiffres de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes illustrent ces difficultés. En effet, au niveau national, les signalements concernant des discriminations dans le domaine « hébergement et logement » ont presque doublé entre 2019 et 2020 et représentent près d'un quart des signalements liés aux biens et services.¹²

Une campagne de sensibilisation « alouermis.brussels » lancée par Bruxelles Logement au printemps 2021 visait d'ailleurs précisément à informer les candidat·es locataires quant à leurs droits face aux discriminations qu'ils ou elles pourraient subir.

L'état du logement est également une question genrée, de la nécessité de menues réparations aux installations liées à la résilience climatique et à leur financement. Un paradoxe climatique est constaté : les femmes sont plus préoccupées par le climat que les hommes, mais n'ont souvent pas les moyens financiers de rendre leur habitation économe en énergie. Cela conduit à des factures élevées et à une vulnérabilité financière supplémentaire.

A cela s'ajoute souvent un sentiment d'incompétence socialement construit que peuvent ressentir beaucoup de femmes face à certains travaux à effectuer et la difficulté, en tant que parent solo, de se lancer dans un projet requérant du temps et de l'énergie alors qu'il, et souvent elle, doit déjà supporter seul·e la charge mentale et quotidienne du foyer et la prise en charge des enfants.

D'autre part, nos espaces de vie, qu'ils soient domestiques ou urbains, ont principalement été dessinés par des hommes et pour répondre à leurs besoins. Le logement est vu comme un lieu de loisir et non de travail et les lieux de loisir sont situés dans les pièces les plus agréables, au détriment des zones de travail ménager. Aujourd'hui, les femmes exercent toujours majoritairement les rôles liés aux tâches reproductives (activités domestiques, soin apporté aux enfants). Elles occupent donc aussi davantage que les hommes certaines pièces du logement pour les y exercer.

11 OSSB, Baromètre social 2020, p. 102, consultable ici : https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre-welzijnsbarometer/barometre_social_2020_0.pdf

12 IEFH, Rapport annuel 2020, p. 34.

Dans la répartition spatiale des habitations ou des ensembles de logements, les structures hiérarchiques et rigides de la famille nucléaire hétéronormée continuent à se répéter, surtout dans le traitement binaire féminin à l'intérieur et masculin à l'extérieur, privé et public, alors que nous vivons dans une société en pleine mutation (éclatement de la cellule familiale, autres constellations sociales et amoureuses).

Ces constats restent encore insuffisamment suivis d'effets et de solutions lorsqu'on s'intéresse à l'espace privé et à l'habitation. L'agencement de nos lieux de vie et la distribution des pièces dans nos logements n'évolue pas ou peu.

Enfin, au sein des logements se perpétuent, et s'amplifient encore avec la pandémie, des violences conjugales et intrafamiliales qui obligent nombre de femmes à chercher refuge à l'extérieur de leur foyer. Des solutions adéquates et efficaces doivent être offertes aux personnes concernées, notamment aux plus vulnérables qui font appel aux logements sociaux.



CONNAÎTRE ET ANALYSER LE SECTEUR BRUXELLOIS DU LOGEMENT

ACTION 05

Mettre en place une base de données générée au sein de l'Observatoire du logement et en assurer le monitoring

Action

Mettre en place une base de données générée au sein de l'Observatoire du Logement et en assurer le monitoring.

Objectifs

- Favoriser un logement égalitaire nécessite de disposer de données et de statistiques générées sur le logement afin de pouvoir construire un diagnostic sur les inégalités de genre dans le secteur du logement
- L'analyse de ces données permettra en outre d'affiner les outils proposés au public par les acteurs publics du logement et de viser plus largement le public fragilisé, en identifiant et comprenant les motifs des publics qui restent encore hors des radars

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Bruxelles Logement (Observatoire du Logement)
- Partenaire : IBSA

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

En continu

Indicateurs de suivi

- Listing établi
- Suivi des données générées par l'Observatoire du logement

Développement

La politique du logement, en tant que compétence régionale, est également visée par l'obligation de mettre en place des statistiques de genre et la monoparentalité, en tant que phénomène profondément généré,

trouve sa place comme donnée pertinente et critère d'analyse au sein d'une approche genrée de la politique du logement.

Le critère de précarité sera également utilement mobilisé puisque globalement, de par leur perméabilité plus importante à la pauvreté, les femmes, en particulier lorsqu'elles se trouvent en situation de vulnérabilité sociale (femmes isolées, femmes âgées et femmes monoparentales), sont fragilisées par rapport à l'habitat.

Les données statistiques et plus largement les études sur le genre et le logement doivent servir à forger des politiques publiques en matière de logement qui puissent lutter efficacement contre les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès au logement.

Il s'agit notamment de :

- Lister les données existantes qui incluent déjà les critères du genre et de la monoparentalité et les données utiles manquantes à récolter par l'Observatoire du Logement
- Intégrer les critères genre et monoparentalité dans toutes les nouvelles récoltes de données et analyses menées par l'Observatoire du Logement
- Solliciter la production de statistiques genrées auprès de tous les bénéficiaires de subventions
- Analyser les données récoltées
- Diffuser les données récoltées et leur analyse
- Ajuster les actions des services concernés sur base des analyses produites



ACTION 06

Financer et publier des études en matière de genre dans le secteur du logement

Action

Publier les résultats de l'étude genre et logement commandée par Bruxelles Logement en 2022, qui porte essentiellement sur des indicateurs genrés quantitatifs relatifs au logement à Bruxelles.

Financer et publier une nouvelle étude ou une thèse en fonction des besoins identifiés par l'étude quantitative réalisée et le monitoring effectué par l'Observatoire du Logement.

Objectif

Mieux connaître les inégalités genrées en matière de logement et ajuster les actions des services concernés sur base des conclusions des études.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Bruxelles Logement (Observatoire du Logement)
- Partenaires : IBSA, equal.brussels

Estimation Budgétaire

96.065,53 €

Délai de réalisation

Publication de la première étude en 2022, financement de la seconde étude en 2023

Indicateurs de suivi

- Première étude publiée
- Seconde étude financée et publiée

Développement

La première étude lancée par Bruxelles Logement en 2022 avait pour but de quantifier les inégalités de genre dans l'habitat : inégalités homme-femme face à la location et face à l'acquisitif, qualité de l'habitat en fonction du genre, monoparentalité et logement, espace à soi, inégalités homme-femme face au confinement, etc. Les résultats seront connus d'ici mi-2023.

Au-delà de cet aspect quantitatif, une étude de nature qualitative viendrait utilement compléter le dispositif visant à connaître la réalité du logement bruxellois d'un point de vue genré : il s'agirait notamment de vérifier la transférabilité d'outils pratiques développés dans d'autres villes européennes (Vienne, Barcelone, etc.) et évaluer les expériences empiriques qui voient le jour sur le territoire de Bruxelles et en quoi ces dernières offrent de nouveaux outils complémentaires (CALICO, etc.).



ACTION 07

Monitorer les activités du Fonds du logement sous l'angle du genre

Action

Récolter et analyser les statistiques générées annuelles sur base des variables suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfant dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge » et intégrer une dimension de genre dans le rapport d'activités annuel du Fonds.

Objectif

Ajuster les actions du Fonds du Logement sur base des analyses de genre menées.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Fonds du Logement

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

Mise en œuvre annuelle à partir de 2022

Indicateurs de suivi

Intégration des statistiques générées et de leur analyse dans le rapport annuel d'activités du Fonds.

Développement

Les diverses activités du Fonds du logement s'articulent autour de la mission de permettre aux ménages à revenus faibles, modestes et moyens d'accomplir leur droit fondamental d'accéder à un logement décent, en facilitant l'accès à la propriété ou à la location : octroi de prêts hypothécaires et de prêts pour le financement de travaux d'amélioration énergétique, construction et vente ou location de logements et aide à la constitution d'une garantie locative.

Actuellement, le Fonds produit et analyse plusieurs statistiques pour rendre compte de son activité. Ainsi, le public locataire des logements du Fonds¹³ se compose majoritairement de ménages avec enfant (71 %). Les ménages monoparentaux avec une femme comme cheffe de ménage représentent 41 % de ceux-ci.

En 2020, 83 logements ont été attribués : 46 % des logements l'ont été à des couples, 30% à des femmes avec charge de famille, 8% à des hommes avec charge de famille, 3% à des femmes seules et 13 % à des hommes seuls.

Cependant, certaines de ces données sont incomplètes et ne permettent pas une lecture genrée des activités ni d'avoir une vue claire de la situation des publics aidés ou dont la demande a été refusée.

Ces données seront rendues accessibles grâce à la mise en place d'un monitoring annuel par secteur d'activité, concernant les ménages inscrits au registre d'attente (attribution de logements en location), les ménages bénéficiaires d'une aide du Fonds, les ménages en difficultés de paiement et les ménages qui n'ont pas obtenu l'aide demandée (crédit hypothécaire et garantie locative). Ce monitoring concernera également les locataires qui font appel au service de guidance sociale et reprendra les variables genrées suivantes : « type de ménage », « nombre d'enfants dans le ménage », « montant des revenus », « type des revenus », « âge ».



INTÉGRER LA DIMENSION DU GENRE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE DES OPÉRATEURS PUBLICS DU LOGEMENT

ACTION 08

Intégrer la dimension du genre dans la stratégie sociale de la direction de l'action sociale de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) et dans les plans de cohésion sociale

Action

La direction de l'action sociale de la SLRB s'est engagée dans un processus d'actualisation de ses lignes stratégiques. Dans ce cadre, une association ou un-e académique spécialiste des questions de genre et logement sera intégré-e dans le groupe d'expert-es qui sera mis en place pour accompagner la rédaction de la note stratégique pour améliorer le vivre ensemble au sein des quartiers de logement sociaux.

Dans le cadre des projets de cohésion sociale mis en œuvre avec des SISP, (sociétés immobilières de service public) un comité restreint de concertation (qui réunit chaque mois la SLRB, les SISP et le cabinet de tutelle) de même qu'une séance d'information à destination de la Fédération bruxelloise unie pour le logement (FÉBUL) seront organisés sur la question du genre en partenariat avec une association spécialisée.

Objectifs

- Sensibiliser les acteurs de l'action sociale au sein des logement sociaux à la dimension de genre
- Fournir une expertise de genre à la direction de l'action sociale
- Intégrer de façon harmonieuse la dimension du genre dans les objectifs de la mission d'accompagnement social des locataires mise en œuvre par la SLRB
- Sensibiliser les acteurs des PCS aux enjeux de genre dans leur mise en œuvre, et notamment à la problématique de la prise en compte de la voix et des besoins des femmes au sein des processus participatifs
- Assurer la contribution des femmes aux processus participatifs menés dans le cadre des programmes de cohésion sociale

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Partenaires : Sociétés Immobilières de Service Public, Service d'accompagnement social aux locataires sociaux, FÉBUL, gestionnaire de PCS

Estimation Budgétaire

1.200 € pour l'organisation de la venue de l'association experte en genre

Délai de réalisation

2023

Indicateurs de suivi

- Expert·e de genre intégré·e au panel d'expert·es accompagnant la direction de l'action sociale
- Intégration de la dimension de genre dans la nouvelle ligne stratégique de la direction de l'action sociale
- Organisation des deux réunions (comité technique restreint et FéBUL)
- Nombre de personnes présentes aux deux réunions

Développement

Intégrer les questions de genre dans les lignes stratégiques et méthodologiques des organismes et services chargés de l'accompagnement des bénéficiaires de l'aide des opérateurs publics du logement permet d'assurer le caractère structurant et pérenne de ces questions et in fine la prise en compte des besoins de tous les bénéficiaires et bénéficiaires potentiel·les.

La sphère du logement est un espace de pouvoir, traversé par une série d'inégalités sociales qui structurent la société et qui touchent particulièrement les femmes. La précarité matérielle des femmes se répercute fatalement sur leurs conditions de logement. Elles subissent également des discriminations dans l'accès au logement. Le travail reproductif effectué dans le logement est à leur charge presque exclusive et c'est dans les logements que les femmes subissent la majorité des violences physiques qu'elles rencontrent au cours de leur vie.

Outiller les femmes en termes de gouvernance, de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales et de gestion technique du logement, pourrait leur permettre en partie de faire du logement un support à leur autonomisation et favoriser ainsi l'émergence d'une émancipation collective.

Ainsi, le fait de devoir gérer des espaces collectifs, par exemple, participe à l'autonomisation des habitantes via la prise de parole, la prise de décision, etc. Des lieux collectifs d'habitation peuvent s'avérer plus émancipateurs que les lieux de domesticité qu'incarnent les logements et peuvent concourir à créer plus de solidarité et de soutien contre les violences conjugales.

La connaissance de ces différents enjeux est primordiale pour mener une politique d'action sociale et une politique de cohésion sociale au sein des SISP qui ne perpétue pas les inégalités mais contribue à les résorber.



ACTION 09

Former les Travailleur·ses et assistant·es sociaux·ales des Sociétés Immobilières de Service Public (SISP) aux questions de genre et de violences intrafamiliales

Action

Organiser une formation aux questions de genre et de logement et aux violences conjugales à destination des travailleur.se.s et assistant·es sociaux·ales des SISP.

Objectifs

- Sensibiliser les travailleur·ses et assistant·es sociaux·ales qui œuvrent dans les SISP aux enjeux de genre et de logement
- Intégrer la dimension du genre dans l'accompagnement social des locataires mis en œuvre par les SISP
- Informer les travailleur·ses et assistant·es sociaux·ales sur les ressources et services à disposition des victimes de violences intrafamiliales et assurer leur orientation
- Sensibiliser les travailleur·ses et assistant·es sociaux·ales à la détection des violences et aux spécificités vécues par les personnes en situation de handicap

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Partenaires : Sociétés Immobilières de Service Public, Service d'accompagnement social aux locataires sociaux (SASLS)

Estimation Budgétaire

6.000 €

Délai de réalisation

2023

Indicateurs de suivi

- Nombre de formations données
- Nombre d'assistant·es sociaux·ales formé·es

Développement

L'essentiel des violences que subissent les femmes au cours de leur vie a lieu dans l'intimité du foyer.

En tant que professionnel·les de première ligne, les travailleur·ses et assistant·es sociaux·ales occupent une place centrale pour détecter les situations de violences intrafamiliales et orienter les victimes (voire les auteurs) vers les services de prises en charge appropriés. C'est pourquoi la SLRB a décidé de fournir à ce personnel une formation sur mesure sur cette thématique et plus généralement sur l'ensemble des inégalités de genre matérialisées dans les questions de logement.

Au-delà de l'accompagnement social des femmes victimes de violences, une réflexion plus spécifique sur la question du relogement en cas de séparation (et en particulier en cas de violences intrafamiliales) devra être initiée par la SLRB.

Dans ce cadre, le nouveau mécanisme de dédoublement des points de priorité (liste d'attente) en cas de séparation fera l'objet d'un monitoring afin d'évaluer l'impact de cette nouvelle mesure.



ACTION 10

Fournir des informations aux locataires des SISP sur les services d'aide pour les victimes de violences intrafamiliales

Action

Adapter l'application Appinest afin d'y intégrer des informations sur les organismes de soutien aux victimes de violences conjugales.

Diffuser des informations sur les services d'aide aux victimes de violences conjugales en relayant les campagnes et outils existants via les Sociétés Immobilières de Service Public.

Objectif

Informer les locataires des SISP, victimes et témoins de violences intrafamiliales, et les personnes en situation de handicap, des possibilités de soutien disponibles (lignes d'écoute, associations, etc.).

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Partenaires : SISP, equal.brussels, services et associations d'aide aux victimes

Estimation Budgétaire

Dans les budgets de maintenance de l'application Appinest

Délai de réalisation

2023 : mise à jour d'Appinest et en continu pour la diffusion des campagnes et brochures d'information existantes

Indicateurs de suivi

- Application Appinest mise à jour avec les coordonnées utiles
- Nombre de brochures et affiches distribuées dans les SISP

Développement

L'application Appinest a été lancée à l'initiative de la SLRB, dans le but de permettre aux locataires des SISP de gérer leur logement plus facilement.

Personnelle, sécurisée et accessible 24h/24, cette App permet aux locataires de :

- Soumettre une demande d'intervention technique et suivre cette demande
- Consulter leur solde dû
- Consulter leurs données et signaler des changements
- Consulter les actualités de leur SISP ou de la SLRB
- Publier et avoir accès à de petites annonces

Dès lors, cette application apparaît comme un support idéal pour apporter facilement aux locataires des SISP des informations sur les services de soutien aux victimes de violences.

La Région, par le biais d'equal.brussels, collabore régulièrement avec des associations qui développent des outils de communication ayant pour objectif de faire connaître les services d'aide aux victimes de violences intrafamiliales. equal.brussels organise elle-même des campagnes de communication sur le sujet. Un matériel de communication est donc produit de manière régulière et pourra facilement être mis à disposition à l'intérieur des SISP.



ACTION 11

Fournir des informations sur les différents services et ASBL pouvant apporter des conseils et un accompagnement dans la rénovation d'un logement et la recherche de primes aux bénéficiaires des emprunts du Fonds du logement

Action

Le Fonds organise pour chaque ménage futur emprunteur un rendez-vous avec son équipe technique. Lors de ce rendez-vous, le ménage est informé des rénovations obligatoires à effectuer et conseillé pour son projet-travaux.

A cette occasion, l'équipe technique informera également ceux-ci des différentes possibilités d'aide pour la rénovation de leur logement et l'obtention de primes. Dans une optique d'accessibilité accrue, cette information se fera oralement et sur base d'un portfolio remis aux ménages concernés.

Le Fonds prendra contact avec les organismes concernés afin de contextualiser cette réorientation et les sensibilisera à la nécessité d'accueillir les femmes de manière bienveillante et non-stéréotypée.

Objectifs

- Informer et orienter les ménages acquéreurs vers les possibilités d'aides existantes pour leurs rénovations.
- Assurer une communication bienveillante et non-stéréotypée à l'égard des cheffes de famille monoparentale.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Fonds du Logement

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

En continu

Indicateurs de suivi

- Constitution du portfolio
- Elaboration de fiches thématiques par le Fonds
- Contacts entrepris avec les organismes de renvoi

Développement

Lorsqu'un ménage parvient à acquérir son propre logement grâce à l'octroi d'un crédit hypothécaire, il s'agit pour lui souvent d'une grande amélioration de ses conditions de vie. En effet, si ce dernier remplit ses obligations, il a l'assurance d'avoir un logement pérenne.

Cela dit, bien souvent le chemin ne s'arrête pas là. Après l'achat, commence la phase de rénovation du logement. Cette phase peut être encore plus difficile à aborder lorsqu'on est un·e parent·e seul·e avec la multitude de responsabilités que cette situation entraîne.

Or, les logements avec un prix accessible aux ménages monoparentaux ayant souvent des ressources financières restreintes nécessitent, la plupart du temps, des travaux de plus ou moins grande ampleur et un budget-travaux souvent important.

De plus, plusieurs stéréotypes de genre viennent encore compliquer la tâche aux femmes seules acquéreuses ayant une charge de famille. En effet, plusieurs d'entre elles témoignent éprouver des difficultés à se confronter au milieu de la construction quasiment exclusivement masculin.

A cela s'ajoute souvent un sentiment d'incompétence socialement construit que peuvent ressentir beaucoup de femmes face à certains travaux à effectuer.

Outre le financement des projets-travaux, le Fonds a mis en place, depuis de nombreuses années, un accompagnement pour le suivi de ces rénovations.

En parallèle, plusieurs services ou ASBL au sein de la Région de Bruxelles-Capitale ont pour objectif d'aider ces ménages à concrétiser leur projet de rénovation. Ils sont, notamment, regroupés au sein du Réseau Habitat. Le Fonds pourra être le trait d'union entre ces ménages éprouvant des difficultés à mener à bien leur projet de rénovation et les services ou ASBL qui pourraient les accompagner au mieux.



ACTION 12

Assurer la diffusion d'informations relatives aux possibilités de soutien dans des situations de violences conjugales dans le cadre de la guidance sociale du Fonds du logement

Action

Informier et orienter les locataires du Fonds vers les structures d'aide en cas de violences conjugales par le biais des guidances sociales.

Objectif

Utiliser le mécanisme de la guidance sociale pour fournir aux victimes de violences intrafamiliales une information exhaustive sur les possibilités d'aides.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Fonds du Logement

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

En continu

Indicateurs de suivi

- Monitoring des guidances sociales
- Compte rendu des guidances sociales dans le cadre de violences intrafamiliales suspectées

Développement

Le public aidé par le Fonds est un public souvent économiquement et socialement fragilisé, et se trouve fréquemment à l'intersection de plusieurs difficultés : des ressources financières restreintes, une éviction plus ou moins longue du marché du travail entraînant souvent un repli vers la cellule familiale, des difficultés dans la compréhension de la langue ou encore dans l'accès au numérique.

C'est conscient de cette situation que le Fonds organise des visites annuelles des logements mis en location afin de s'assurer de leur bonne gestion, d'informer les ménages sur les bonnes pratiques afin de réduire leur consommation en énergie, ou encore d'identifier certains problèmes que pourraient traverser ceux-ci.

Lorsque le Fonds prend connaissance de certaines difficultés suite à ces visites ou à d'autres sources d'information, l'équipe sociale prend contact avec les ménages afin de les informer des différentes possibilités d'aide ou de leur proposer une guidance sociale.

Dans ce contexte, il arrive que le Fonds suspecte des faits de violence conjugale au sein d'un ménage locataire du Fonds. Le service social essaie alors d'instaurer un dialogue avec la victime présumée afin de l'informer des possibilités d'aides au niveau du Fonds mais aussi au niveau d'autres services.



ACTION 13

Intégrer la dimension du genre dans les activités d'Homegrade

Action

Récolter et analyser des statistiques genrées sur l'activité d'Homegrade sur base des variables suivantes : statut d'occupation du logement (propriétaire occupant·e, propriétaire bailleur·euse, locataire, locataire en collocation), type de logement, commune du logement concerné par la demande ainsi que dans les indicateurs de suivi et de satisfaction.

Intégrer la dimension de genre dans la stratégie et les outils de communication d'Homegrade : scanner les outils existants sous l'angle du genre, développer des outils spécifiques à destination des publics cibles, développer et participer à des événements favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Adapter les services offerts par Homegrade aux besoins des publics à risque d'exclusion de la transition énergétique.

Objectifs

- Développer une connaissance des publics qui font et ne font pas appel aux services d'Homegrade et de leur satisfaction, et ajuster les actions d'Homegrade sur base des analyses de genre
- Développer une communication accessible et inclusive
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au travers des activités d'Homegrade
- Assurer l'accessibilité des services d'Homegrade

Responsables action

- Ministres responsables : ministre de l'Environnement et secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Homegrade

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

Mise en œuvre progressive à partir de 2022

Indicateurs de suivi

- Taux de données genrées récoltées pour les contacts, les accompagnements et les visites ainsi que sur les indicateurs de satisfaction et de suivi
- Nombre de communications adaptées
- Nombre de supports spécifiques développés
- Nombre d'événements préparés
- Nombre de participation à des événements
- Révision et adaptation des services

Développement

Homegrade est le centre d'accompagnement et de conseil sur le logement et son amélioration durable en Région de Bruxelles-Capitale. Il s'adresse à toute personne physique qui occupe ou met à disposition un logement dans la Région. Il incite à une modification dans une optique de développement durable des préjugés et comportements dans différents domaines clés liés au logement : acoustique, bâtiment durable, économie circulaire, énergie, patrimoine, rénovation et urbanisme.

Homegrade est appelé à participer activement à la stratégie régionale 2030-2050, dans le cadre de l'opération Révolution, notamment par la mise en place d'un OSS (one stop shop) en vue d'accompagner activement les Bruxelloises et Bruxellois à atteindre les objectifs fixés en matière de performance énergétique des logements.

Jusqu'à présent, Homegrade s'adresse indifféremment à tout public visé. A l'avenir, il sera toutefois, au vu de l'ampleur de la tâche, nécessaire de définir des publics et types de logement cibles, notamment en visant les publics à risque d'exclusion de la transition énergétique qui sont souvent les plus précarisés.

Or, il apparaît que la pauvreté touche plus souvent la population féminine, spécialement les cheffes de familles monoparentales. Ces dernières occupent plus souvent des logements moins confortables, plus petits, de moins bonne qualité et proportionnellement plus chers que la moyenne. Comme le note le baromètre de la précarité énergétique (2021), « les femmes sont surreprésentées en précarité énergétique. 16,4% des femmes en Belgique contre 13,7% des hommes ».¹⁴

De surcroît, se basant sur le recensement de 2001, N. Bernard note que « les familles à parent isolé se montrent (...) singulièrement peu entreprenantes – pour des raisons financières entre autres – lorsqu'il s'agit de rénover leur bien. »¹⁵

De façon générale, il est essentiel de se poser la question du comment faire pour que les plus précaires ne soient pas exclus de la transition énergétique.

14 Fondation Roi Baudouin (2021), Baromètres de la précarité énergétique et hydrique. Analyse des résultats 2019, Septième édition, p. 34.

15 N. BERNARD (2007), « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer », Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1970, p. 14.

DÉVELOPPER UNE OFFRE DE LOGEMENTS PUBLICS ET SOCIAUX ÉGALITAIRES

Comme indiqué plus haut, la sphère du logement est un espace de pouvoir, traversé par une série d'inégalités sociales qui structurent la société et qui touchent particulièrement les femmes.

Ainsi, prendre en compte le genre dans le logement c'est avant tout prendre en considération le fait qu'il existe une distinction sexuée des rôles au sein même de nos lieux de vie et que ceux-ci impliquent des traitements de l'espace dissemblables.

L'agencement du logement peut être pensé de façon diamétralement différente, transformer les espaces domestiques pour prendre en compte et visibiliser le travail reproductif.

Cela peut se matérialiser par l'intégration de pièces collectives, entre le « tout public » et le « tout privé », qui permettent le développement d'une vie communautaire : cuisine partagée, salle à manger commune, salle de jeux et de réunions, terrasse / potager ou serre sur les toits, buanderie, pièce supplémentaire sans programmation définie, dont les usages peuvent évoluer au cours du temps. Les espaces d'accueil et de distribution, du hall d'entrée au palier d'étage, souvent exigus peuvent également être conçus comme autant de lieux où se poser et se rencontrer.

L'implantation de lieux communautaires a un effet bénéfique pour les femmes car elle permet de collectiviser des tâches de soin, de sortir de l'enfermement domestique et elle favorise la création d'une communauté solidaire. Elargir les espaces communs, c'est aussi sortir du privé afin de protéger les plus vulnérables, sachant que la plupart des violences subies par les femmes se situent dans l'espace domestique. Voir et être vues contribue en effet à la sécurité.

Plus avant encore, si les femmes sont outillées en termes de gouvernance collective et de gestion technique du logement, le logement peut devenir un support à leur autonomisation et favoriser l'émergence d'une émancipation collective.

Ainsi, le fait de devoir gérer des espaces collectifs peut participer à l'autonomisation des habitantes via la prise de parole, la prise de décision, etc. Des lieux collectifs de délibérations peuvent s'avérer plus émancipateurs que les lieux de domesticité qu'incarnent les logements et peuvent concourir à créer plus de solidarité et de soutien.

En outre, la lecture des plans du bâtiment ou encore l'entretien du logement par de petites réparations peuvent également incarner des supports à l'autonomisation des femmes au sein du logement.



ACTION 14

Développer des outils pour intégrer le genre dans l'architecture des logements publics

Action

Mise en place d'un groupe de travail interinstitutionnel sur la question du logement égalitaire. Ce groupe aura pour mission d'aborder et de concrétiser la réflexion sur le logement féministe autour de la rédaction de clauses-types qui permettent de prendre en compte les besoins des femmes dans les projets immobiliers publics.

Objectifs

- Intégrer les critères garantissant un logement égalitaire dans les cahiers des charges des marchés publics relatifs au logement ainsi que dans le cadre de projets relevant de partenariats publics-privés et assurer :
 - La juste répartition des pièces en tenant compte des besoins des femmes
 - La mutualisation des tâches domestiques et de soin
 - L'intégration dans l'immeuble (ou l'ensemble habité) de pièces réellement collectives, qui permettent le développement d'une vie communautaire
 - L'aménagement des espaces intermédiaires comme lieux de rencontre (cursives, rez-de-chaussée)
 - La prévention des violences envers les femmes
- Evaluer la mise en place des critères genrés (faisabilité, mise en œuvre, budget, analyse des résultats)

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Partenaires : Fonds du Logement, Community Land Trust Bruxelles (CLTB), société civile

Estimation Budgétaire

100.000 € pour le marché d'accompagnement des projets pilotes de la SLRB

Délais de réalisation

2022 :

- Mise en place du groupe de travail et diffusion de ses résultats
- Passation du marché public de l'accompagnement des projets pilotes

Jusque 2024 : mise en œuvre de l'accompagnement des projets pilotes

Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions du groupe de travail
- Clauses types pour les cahiers des charges rédigées, traduites et diffusées auprès des différents acteurs partenaires
- Marché d'accompagnement du projet pilote attribué
- Lancement du projet pilote en 2022
- Estimation du coût de l'intégration de la dimension de genre

Développement

L'objectif d'un logement égalitaire est de brouiller les limites masculin/féminin, productif/reproductif, public et privé. Cela signifie, dans la conception des logements, de transformer les espaces domestiques pour prendre en compte et visibiliser le travail reproductif.

Le groupe de travail interinstitutionnel sur la question du logement égalitaire réunira le cabinet de la Secrétaire d'État au Logement, la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Fonds du Logement, le Community Land Trust Bruxelles et la société civile.

Ce groupe de travail créera notamment des clauses-types pour les cahiers des charges de logements publics, qui seront diffusées auprès des opérateurs publics régionaux du logement.

La SLRB passera un marché public de consultance en vue de se faire accompagner par une asbl spécialiste des questions de genre et d'architecture de deux projets pilotes pour l'intégration de la dimension de genre : un projet de construction de logements sociaux et un projet de rénovation de logements sociaux.

Ces projets pilotes devront permettre d'appliquer concrètement dans la pratique, avec l'aide de spécialistes, les recommandations issues du groupe de travail sur le logement égalitaire. Ces projets pilotes devront aussi permettre d'évaluer le coût de la mise en pratique des clauses-types liées au genre et d'en assurer l'évaluation et les éventuelles corrections.



ACTION 15

Intégrer les clauses du cahier de charges pour un logement égalitaire aux cahiers de charges du Fonds du logement

Action

Analyser des clauses du cahier de charges type du Fonds sous le prisme du genre.

Ajouter la dimension de genre aux critères de sélection et d'évaluation des projets proposés par les bureaux d'étude :

- Avant-propos au cahier des charges contextualisant et expliquant la dimension de genre et les objectifs de gender mainstreaming poursuivis
- Au sein du cahier des charges, mention de la dimension de genre
- Annexe au cahier des charges reprenant des ressources et références à titre illustratif

Sensibiliser les bureaux d'études candidats et les inviter à concrétiser les critères de genre dans leurs projets.

Suivre la mise en place des critères genrés (faisabilité, mise en œuvre, analyse de résultats avec les habitant-es en amont et en aval).

Objectif

Rendre les logements produits par le Fonds et destinés à la vente et à la location plus égalitaires.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Fonds du Logement

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2023

Indicateurs de suivi

- Participation du Fonds au groupe de travail sur le logement égalitaire
- Modification du cahier de charges type du Fonds
- Évaluation de la mise en œuvre des critères types

Développement

La participation du Fonds au groupe de travail pour un logement féministe, dans lequel il pourra apporter son expertise, sera l'occasion pour le Fonds de prendre connaissance des différents aspects de la problématique du genre afin d'en faire bénéficier ses propres projets et devenir un acteur innovant dans le domaine.



ASSURER DES SOLUTIONS DE RELOGEMENT POUR LES PUBLICS LES PLUS VULNÉRABLES

ACTION 16

Mettre en place une procédure secrète de mutation prioritaire pour les femmes victimes de violences intrafamiliales

Action

Mise en location de logements du Fonds pour des femmes avec ou sans enfant victime de violences intrafamiliales suite à une mutation sollicitée dans un contexte de violences.

Objectif

Répondre aux besoins des locataires du Fonds qui vivent des violences intrafamiliales et désirent quitter le domicile et trouver un logement adéquat tout en préservant la confidentialité de leur nouvelle adresse de leur (ex)conjoint violent.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Fonds du Logement

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2022, en continu

Indicateurs de suivi

- Évaluation de la mesure mi-2023
- État de ces mutations dans le rapport annuel d'activités

Développement

Le Fonds du Logement, conscient de l'importance et l'ampleur de la problématique des violences, a déjà mis en place plusieurs mesures. En effet, à l'instar de ce qui est imposé aux sociétés immobilières de service public en vertu de l'article 36 du Code du Logement, le Fonds, qui n'est pas soumis à cette obligation, a décidé d'appliquer cette règle.

Ainsi, depuis 2018, ce sont 12 logements qui ont été donnés en location à des femmes avec ou sans enfant ayant connu un passé de violences intrafamiliales, sur base des conventions conclues avec des structures d'accueil pour personnes victimes de violences intrafamiliales agréées.

En 2022, trois logements pourront faire l'objet d'une attribution prioritaire.

Le Fonds collabore avec le Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales (CPVCF), qui redirige vers lui des femmes hébergées dans les deux maisons d'accueil gérées par l'ASBL.

Le Fonds a également collaboré avec cette ASBL dans le cadre d'une mission déléguée en 2018. Cette mission consistait à acquérir des bâtiments et les rénover afin qu'ils puissent devenir une maison d'accueil pour des femmes victimes de violences conjugales. Ces bâtiments ont été cédés à l'ASBL via un bail emphytéotique.

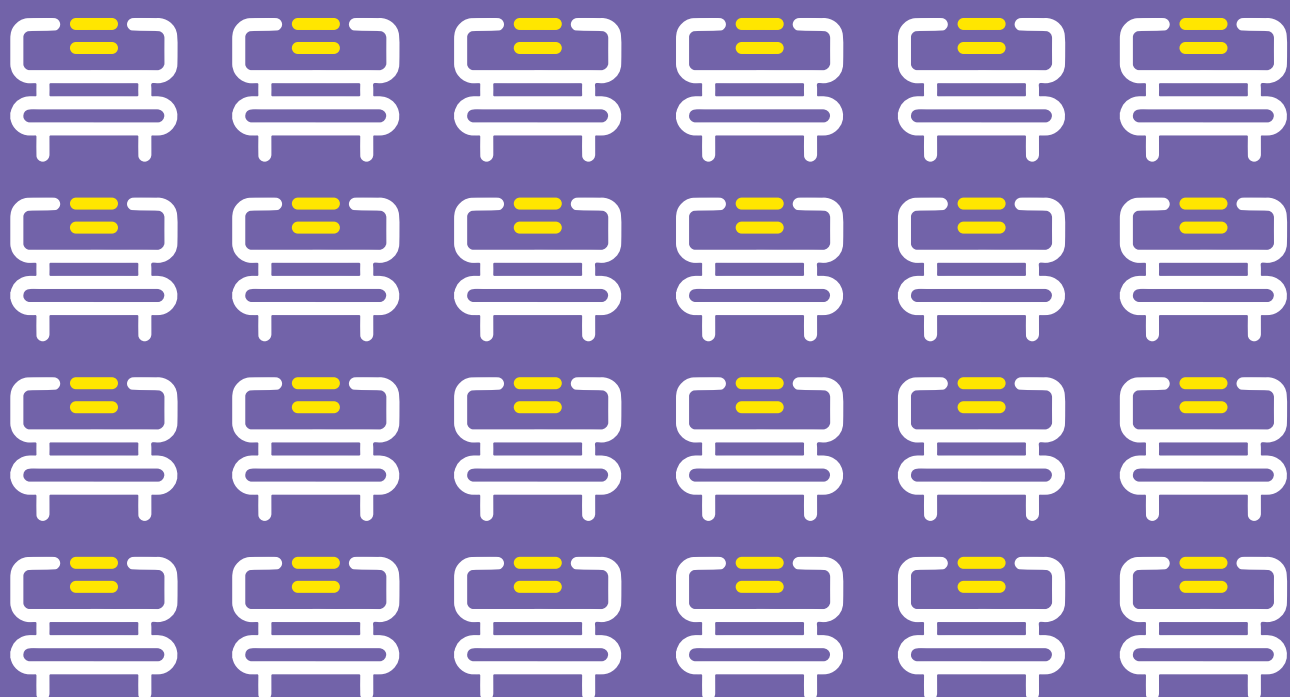
En plus de ces actions, le Fonds voudrait pouvoir proposer une aide à ses locataires victimes de violences conjugales.

Ainsi, lorsqu'une locataire du Fonds victime de violences intrafamiliales prend la décision de quitter son partenaire et en fait part au Fonds, il est important, d'une part, de lui proposer une solution de relogement et d'autre part, de pouvoir lui assurer le secret concernant sa demande de mutation et le cas échéant, sur sa nouvelle adresse. Plus largement, dans le futur, il sera nécessaire d'engager une réflexion sur la révision de la priorisation d'accès à un logement du Fonds lors de la séparation si le couple est déjà bénéficiaire d'un logement ou sur liste d'attente.

Cette volonté du Fonds pourrait se confronter à un écueil de taille dans la mesure où il est difficile pour les victimes de violences de s'en ouvrir auprès d'une institution. Cette mesure devra donc s'accompagner par une action déjà suivie actuellement qui consiste en l'accompagnement social des locataires par le service social du Fonds à travers la mise en place de guidances sociales.

3.

LA VILLE ET SON ENVIRONNEMENT : URBANISME, MOBILITÉ, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, ENVIRONNEMENT





L'espace public est le lieu où se développe la vie de la Région et cet espace est majoritairement masculin. La polarité homme-femme s'accompagne d'une dichotomie extérieur-intérieur, les femmes étant historiquement assignées à des tâches domestiques et les hommes occupant l'espace public. De plus, les hommes et les femmes se comportent différemment dans cet espace, se conformant aux normes genrées souvent malgré eux.elles.

L'urbanisme, la planification territoriale, l'aménagement des lieux et des infrastructures de mobilité sont le reflet de ces normes genrées et peuvent encore amplifier les différences. Mais l'espace public et son aménagement peuvent aussi être des leviers pour combattre les inégalités et créer un environnement urbain plus inclusif.

Les hommes expriment et expérimentent moins d'insécurité dans l'espace public que les femmes. La nature des agressions vécues et des risques ressentis par les hommes (vols, agressions physiques) est différente de celle des agressions vécues et des risques ressentis par les femmes (violences sexistes et sexuelles).

Les femmes développent souvent des stratégies d'évitement : elles évitent certains endroits de la ville et choisissent soigneusement leur mode de transport, elles ne sortent pas la nuit tombée, elles ne se mêlent pas à la foule, ne voyagent pas seules, choisissent leur tenue en conséquence, préfèrent des chaussures plates pour fuir plus vite en cas de besoin, etc.¹⁶ Ces stratégies limitent leur liberté de mouvement et impactent négativement leur participation à la vie culturelle, sociale, économique, etc.

Par ailleurs, l'usage même qui est fait de l'espace public par les hommes et les femmes est différent. Les femmes ont tendance à traverser l'espace public plutôt qu'à l'occuper et les habitudes de mobilité varient aussi fortement selon le genre. Outre des modes de transport différents, les femmes ont généralement des trajectoires plus complexes et diversifiées (domicile-école-travail-courses-école-domicile) et faisant la part belle aux transports en commun, et les hommes effectuent des trajets plus directs (domicile-travail-domicile) et favorisent la voiture individuelle.¹⁷

Si en théorie le bâti serait construit de façon universelle et neutre, son analyse révèle qu'il ne répond pas aux besoins de toutes et tous. L'aménagement et l'accessibilité des lieux excluent certains publics et en favorisent l'usage par d'autres.

L'exclusion peut également être symbolique. L'espace public regorge de références à l'histoire et les représentations (bâtiments, statues, toponymes, etc.) reflètent la domination masculine qui prévalait aux époques concernées dans tous les domaines de pouvoir. L'effacement des femmes de l'Histoire, et donc la rareté des symboles liés aux faits des femmes et des personnes appartenant aux catégories marginalisées (personnes noires, transgenres, en situation de handicap, etc.) impacte le sentiment de légitimité de ces publics à user de l'espace public et, plus largement, à participer à la vie de la Région.

Agir dans une perspective de genre sur l'inclusivité de l'espace public, pour son accessibilité et sa fonctionnalité et pour sa représentativité, c'est impacter positivement la participation de toutes et tous.

16 Police fédérale, Moniteur de la sécurité 2018, Région de Bruxelles-Capitale. Consultable ici : https://www.moniteurdesecurite.policefederale.be/assets/pdf/2018/gewest/GEWESTBRUSSEL_FR.pdf

17 EIGE, Gender in transport, 2017. Consultable ici : https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh011681oenn_pdfweb_20170124171709.pdf



SE STRUCTURER ET SE FORMER POUR CONSTRUIRE LA RÉGION DE DEMAIN

ACTION 17

Intégrer la dimension de genre dans la réforme du Règlement régional d'urbanisme (RRU), Good Living et établir un vade-mecum de l'espace public inclusif

Action

Le Règlement régional d'urbanisme contient les dispositions relatives aux caractéristiques urbanistiques des bâtiments et de leurs abords (ex : gabarit, volume, esthétique, solidité des constructions). Il édicte également des règles relatives à l'aménagement de l'espace public.

Le Gouvernement a décidé d'entreprendre la réforme du RRU et a mis en place une Commission d'expert-es pour l'accompagner dans cette réforme. Les orientations générales et spécifiques arrêtées par le Gouvernement seront analysées sous l'angle du genre avec l'accompagnement d'un-e expert-e en matière de genre.

Dans la foulée de la réforme du RRU, un vade-mecum sera rédigé. Il reprendra les règles applicables et la traduction concrète des principes d'aménagement de l'espace public. Il s'agira d'un outil d'orientation qui facilitera la prise de décisions dans la conception et l'exécution d'espaces publics.

Un objectif important du Manuel est de promouvoir des espaces publics inclusifs en intégrant notamment la dimension du genre. Pour ce faire, urban.brussels s'adjoindra les services d'un-e expert-e en genre ou d'une association spécialisée dans la matière.

Objectif

Assurer une réglementation régionale en matière d'urbanisme qui tienne compte des réalités genrées du vécu et de l'utilisation de l'espace public et profite à tous et toutes.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de l'Urbanisme
- Pilote : urban.brussels
- Partenaires : administrations régionales et les communes qui participent aux groupes de travail du RRU

Estimation Budgétaire

- 10.000 € pour le paiement d'expert-es pour la révision du RRU
- 15.000 € pour la réalisation du vade-mecum de l'espace public

Délai de réalisation

2022 – 2023

Indicateurs de suivi

- Désignation de l'expert·e en genre
- Adoption du RRU par le Gouvernement
- Constitution du comité d'accompagnement du vade-mecum
- Publication du vade-mecum

Développement

En théorie, l'espace public appartient à toutes et tous. De même, le bâti, les logements seraient conçus de manière universelle. En théorie seulement car, dans les faits, l'expérience de la ville varie fortement selon qu'on soit un homme ou une femme, une personne en situation de handicap, un·e enfant ou un·e adolescent·e transgenre, etc.

C'est que la conception de l'espace urbain a trop longtemps été pensée comme une discipline neutre. Cette illusion de neutralité a souvent eu pour effet de produire des aménagements urbains qui ne prennent pas suffisamment en compte les besoins de certains publics voire qui renforcent leur exclusion symbolique ou réelle de l'espace urbain. Aujourd'hui, il est de la responsabilité des pouvoirs publics de développer des politiques de construction et de rénovation urbaines qui tiennent compte des besoins de toutes et tous et s'inscrivent dans une politique active de lutte contre les inégalités dans l'usage de l'espace public.

À ce titre, la révision prévue du RRU et la rédaction d'un Manuel des espaces publics représentent une opportunité de mesurer l'impact de la réglementation en rendant tangible l'urbanisation sensible au genre.



ACTION 18

Créer un guide Security by Design pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public

Action

Création d'un guide qui reprend les principes d'aménagement de l'espace urbain dans la perspective spécifique de lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public.

Objectif

Favoriser la sécurité des femmes dans l'espace public bruxellois et combattre en particulier le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public en promouvant l'intégration de dispositifs de sécurité et l'application de bonnes pratiques dans l'aménagement de cet espace conformément au concept de Security by Design.

Responsables action

- Ministre responsable : Le Ministre-Président en charge de la Sécurité et de la Prévention
- Pilote : Bruxelles Prévention et Sécurité
- Partenaires : equal.brussels, les partenaires régionaux présents dans les GT « Security by Design » (urban.brussels, commissioner.brussels, Bruxelles Mobilité, Bruxelles Environnement, la STIB)

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2024

Indicateurs de suivi

- Constitution du groupe de travail
- Nombre de réunions et taux de participation
- Validation du livrable par le Gouvernement et diffusion
- Nombre de projets d'aménagement urbain qui font référence au Guide lors de leur soumission pour approbation par les autorités compétentes

Développement

La sécurité est une composante essentielle de la stratégie urbaine. Pour appréhender de façon globale les questions de sécurité dans l'espace public, la Région de Bruxelles-Capitale a développé pour la première fois en 2019 un Guide à l'intégration des dispositifs de sécurité dans l'espace public.

Dans le cadre du concept « Security by design » développé par BPS pour la Région de Bruxelles-Capitale, un deuxième guide sera créé et visera à identifier les bonnes pratiques en matière d'aménagement de l'espace public favorisant la sécurité et permettant de renforcer la sécurité des femmes en prévenant les phénomènes de harcèlement sexiste et sexuel.

Ce travail sera effectué de manière transversale avec tous les acteurs concernés par la planification et la conceptualisation des espaces publics. L'objectif est de faire de ce guide un outil méthodologique lors de travaux d'aménagement de l'espace public afin que le genre soit intégré en amont.

Cet outil de prévention sera dès lors destiné aux décideur·euses politiques, maîtres d'ouvrage, concepteur·trices de l'espace public, urbanistes, architectes, promoteur·trices immobiliers. Il sera intégré dans les outils et la documentation obligatoire accompagnant le développement de projets d'aménagement urbain en Région bruxelloise.



ACTION 19

Élaborer une stratégie de gender mainstreaming relative aux missions de perspective.brussels

Action

En cohérence avec cette volonté d'inscrire le genre dans l'ensemble de ses missions et processus de travail, perspective.brussels a décidé d'intégrer le genre dans les deux outils que sont la communication et les marchés publics.

Passation d'un marché public d'accompagnement avec un·e prestataire spécialisé·e des questions de genre pour l'élaboration d'un plan d'action pour l'intégration du genre dans les missions de perspective.brussels. Avec ce plan d'action, perspective.brussels désire s'assurer que l'objectif d'égalité de genre soit central à toutes les activités de fabrication de la ville auxquelles elle contribue, depuis l'élaboration des politiques liées aux enjeux urbains jusqu'à la mise en œuvre et au monitoring des différents projets et programmes et en passant par la recherche et la diffusion de contenus, l'allocation de ressources et l'accès aux marchés publics, la représentation, la visibilité et la participation.

Objectif

Améliorer la prise en compte du genre dans la planification territoriale et développer l'exemplarité de perspective.brussels en tant que maîtrise d'ouvrage publique engagée pour l'égalité femme-homme et l'égalité des chances et ainsi œuvrer pour l'amélioration de la profession.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre-président en charge du Développement territorial
- Pilote : perspective.brussels

Estimation Budgétaire

200.000 € pour le marché d'accompagnement (sur 4 ans)

Délai de réalisation

2022 - 2023

Indicateurs de suivi

Pour le marché d'accompagnement :

- Désignation d'un prestataire pour l'accompagnement
- Désignation d'une équipe de pilotage
- Publication d'un support interne, formations, moments et supports de communication externes

Pour la charte :

- Nombre de communications propres concernées
- Nombre de publications élaborées en externe
- Nombre de personnes ayant suivi la formation

Pour les marchés publics :

- Création et actualisation de la base de données
- Rédaction et inclusion de clause de mixité dans les cahiers des charges
- Nombre de formations et de personnes formées

Développement

perspective.brussels souhaite développer une vision et une stratégie concernant les enjeux liés au genre dans le cadre de ses missions de développement territorial et de ses projets urbains. Ceci requiert le développement d'outils, tant stratégiques qu'opérationnels, techniques et statistiques, pour mener à bien et de manière cohérente et ambitieuse cette série d'actions. Dans ce contexte, une structure de travail sera mise en place pour la création d'un « plan genre » pouvant guider les actions de perspective.brussels face aux problématiques d'inégalité et de discriminations liées au genre.

Dans le cadre de ses missions, perspective.brussels publie et transmet un grand nombre de documents écrits ou visuels, illustrant la Région et son avenir projeté (plans et cartographies, représentations de l'espace public, etc.). Cette documentation constitue une ressource importante dans les évolutions de la ville, il est donc important de s'assurer qu'ils soient des véhicules de la diversité, y compris de genre.

perspective.brussels mettra en place une charte de communication inclusive pour les supports externes et internes, tant textuels que visuels, tout en veillant à une bonne lisibilité pour tous les publics. La mise en place de cette charte sera assortie d'une formation sur la communication inclusive, à destination des agent·es de perspective.brussels.

Dans le cadre de la mise en place de sa charte de communication inclusive, perspective compilera la méthode à appliquer en matière de communication inclusive dans une boîte à outils « texte » et de guidelines « visuels » qui seront diffusés, après une période de test, d'abord en interne puis à l'attention des partenaires externes. Une formation à la communication inclusive sera également dispensée.

Dans le cadre de la passation des marchés publics par perspective.brussels, il s'agira de :

- Créer et entretenir une base de données statistiques sur la représentativité des marchés
- Inclure dans toute la mesure du possible dans les clauses sociales des cahiers des charges une mention administrative qui valorise la formation d'équipes mixtes et diverses
- Inclure dans les clauses techniques une mise en contexte de la notion de genre et d'égalité dans le contexte de ce marché
- Former et sensibiliser les chargé·es de projet aux biais inconscients dans l'élaboration des critères de sélection et dans l'analyse des candidatures. Maintenir la formation « Genre et marchés publics » dans le panel de formations existantes et renforcer les offres sur ce thème, ainsi que promouvoir le suivi de ces formations auprès des chargé·es de projet

Par ailleurs, la sensibilisation des prestataires externes (potentiels) aux questions de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur équipe et dans leur travail est un levier important pour faire changer les choses dans la composition de ce corps de métier. Cette mixité permettra en outre d'illustrer au sein des équipes la diversité de la population et de ses besoins, et de renforcer la créativité pour y répondre.



ACTION 20

Structurer un réseau dédié à l'égalité des chances et l'échange de bonnes pratiques au sujet du genre au sein de Bruxelles Mobilité

Action

Identifier les personnes relais en matière d'égalité des chances dans les différentes directions de Bruxelles Mobilité et les réunir au sein d'un réseau qui serait animé par les deux correspondant-es égalité des chances de Bruxelles Mobilité.

Former ces personnes relais en matière d'égalité des chances, en ce compris la dimension de genre.

Mettre en place des réunions de partage de bonnes pratiques en lien avec le genre entre chef-fes de projets du service Construction, en partant de la présentation d'un projet en cours, animées par un-e partenaire externe spécialisé-e. Sur base de ces réunions de partage, constituer un inventaire des bonnes pratiques.

Objectif

Promouvoir la prise en compte du genre dans l'ensemble des missions de Bruxelles Mobilité.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de la Mobilité
- Pilote : Bruxelles Mobilité
- Partenaire : equal.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budget existants

Délais de réalisation

- 2022 : mise en place du réseau des personnes relais
- À partir de 2023 : en continu pour la mise en place de réunions de partage d'expériences entre les chef-fes de projets du service Construction

Indicateurs de suivi

- Constitution du réseau de personnes relais
- Nombre de formations dispensées aux personnes relais, nombre de personnes relais formées
- Nombre de réunions d'échange entre chef-fes de projets organisées annuellement

Développement

Comme indiqué ci-dessus, les études de genre l'ont démontré : les trajets des femmes sont différents de ceux des hommes.

Bruxelles Mobilité est déjà engagé depuis plusieurs années dans une optique d'intégration du genre, notamment via la collaboration avec le secteur associatif pour la mise en place de marches exploratoires avant des travaux de réaménagement des voiries.

En institutionnalisant un réseau de personnes relais, formées aux enjeux d'égalité des chances, en son sein, Bruxelles Mobilité pourra pousser encore plus loin la démarche et aller vers une intégration transversale de la dimension de genre dans le travail de toutes les directions qui la composent.

Un accent particulier sera mis sur l'échange de bonnes pratiques entre les chef-fes de projets de la direction des travaux d'aménagement des voiries, qui de par leur fonction, peuvent jouer un rôle prépondérant dans la prise en compte du genre dans l'aménagement urbain.



ACTION 21

Systematiser la démarche des marches exploratoires pour les projets d'aménagement de voirie

Action

Former les chef-fes de projets du service Construction de Bruxelles Mobilité à la démarche des marches exploratoires.

Inscrire systématiquement dans le planning de réalisation des projets d'aménagement de voirie de façade à façade, l'organisation d'une marche exploratoire.

Objectifs

- Former en interne des intervenant-es afin de mettre en place des marches exploratoires
- Interroger explicitement la question du genre dans chaque projet d'aménagement de voirie de façade à façade.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de la Mobilité
- Pilote : Bruxelles Mobilité
- Partenaires : SPRB, cellule formation de la Direction des ressources humaines et Bruxelles Pouvoirs locaux

Estimation Budgétaire

5.000 €

Délais de réalisation

- 2022 : formation à la réalisation des marches exploratoires
- À partir de 2023 : en continu pour la réalisation de marches exploratoires pour chaque projet d'aménagement de voirie

Indicateurs de suivi

- Marché pour la formation aux marches exploratoires rédigé et attribué
- Nombre de formations aux marches exploratoires dispensées, nombre de personnes formées
- Nombre de marches exploratoires réalisées par les chef-fes de projets

Développement

C'est au Canada, au début des années 1990, que les marches exploratoires des femmes sont apparues, sous l'impulsion conjointe d'organisations de femmes et de services municipaux.

Cette expérience a permis de poser les principes d'aménagement de la sécurité sous un aspect de « genre » dans une perspective de prévention des risques d'agressions, d'appropriation de la ville et de diminution de l'insécurité au quotidien. La démarche exploratoire s'est ensuite progressivement diffusée en Europe et en Belgique.

Il s'agit de se fonder sur la vision particulière des femmes, de faire appel à leur expérience concrète d'usagères de la ville pour évaluer la sécurité des lieux urbains et déboucher sur des recommandations d'aménagement à destination des autorités publiques.¹⁸

Ces marches permettent à un petit groupe de femmes qui connaissent un quartier, de s'y promener en l'observant avec un autre regard.

Pour augmenter le nombre de marches exploratoires tout en préservant la qualité de la démarche, il est nécessaire d'augmenter le nombre d'intervenant-es capables de mettre ce processus en place, en interne. La formation des chef·fes de projet du service Construction à cette démarches genrée permettra de la systématiser.

18 Guide méthodologique des marches exploratoires. Des femmes s'engagent pour la sécurité de leur quartier, Les éditions du CIV, 2012. Consultable ici : <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/sgciv-guidemarcheexploratoire.pdf>



ACTION 22

Formaliser l'intégration du critère de genre dans l'aménagement des plaines de jeux et des espaces dédiés au sport dans les parcs et encadrer la consultation auprès des potentiel·les futur·es utilisateur·trices

Action

Assurer la consultation des riverain·es, des associations, des écoles et des autres acteur·rices concerné·es pour récolter les besoins de tous les publics à l'aide d'un prestataire externe spécialisé en consultation citoyenne intégrant la dimension de genre.

Détailler une checklist genre ou un volet genre spécifique dans le livret de recommandations pour chaque consultation.

Objectif

S'assurer que la voix des femmes et des filles soit prise en compte lors des processus participatifs préalables à l'aménagement de plaines de jeux et espaces dédiés au sport dans les parcs.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Environnement
- Pilote : Bruxelles Environnement
- Partenaires : perspective.brussels, service de la participation

Estimation Budgétaire

10.000 € annuels

Délai de réalisation

A partir de 2023 en continu

Indicateurs de suivi

- Réalisation de la checklist
- Nombre de consultations réalisées
- Taux de satisfaction des utilisateur·rices

Développement

Un grand nombre de parcs sont dotés de plaines de jeux et/ou d'espaces dédiés au sport. Deux constats s'imposent à cet égard.

Premièrement, on retrouve régulièrement le même type de terrain multisport ou de football. Le football et le basket étant encore des sports majoritairement pratiqués par les hommes, ces espaces sont occupés principalement par des jeunes hommes.

Ensuite, dans les parcs où des zones de jeux pour tous les âges et les genres cohabitent, il est nécessaire de porter attention à ne pas créer de conflits spatiaux entre les différents groupes. Il faut donc aménager des espaces qui répondent aux besoins de chacun-e et penser à la cohabitation de ces différents aménagements.

Pour répondre aux besoins des futur-es utilisateur·rices, le service Maillages Jeux et Sport prend déjà le temps de les consulter dans la mesure du possible.

Afin de combattre les stéréotypes de genre qui imprègnent notre société, il est essentiel de veiller à amener de façon proactive la question du genre, afin de ne pas invisibiliser les besoins de chacun et chacune.



ACTION 23

Implémenter une politique de gender mainstreaming relative aux projets et marchés publics de Bruxelles Propreté

Action

Intégrer l'approche du genre en amont de la rédaction des marchés publics.

Identifier une dizaine de marchés publics d'importance auxquels une attention spécifique est accordée et procéder à une analyse systématique et exhaustive de ceux-ci sous l'angle du genre.

Collecter les données et bonnes pratiques sur le genre en lien avec les thématiques de Bruxelles Propreté et les diffuser.

Sensibiliser les gestionnaires de projets et d'achats à l'approche genre pour qu'ils et elles l'intègrent dès la phase initiale de leur réflexion/projet.

Redynamisation de la rédaction des tests d'égalité des chances par les gestionnaires de projet.

Objectif

Garantir une réelle prise en compte du genre dans les processus initiaux de lancement de projets et de marchés publics.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Propreté publique
- Pilote : Bruxelles Propreté

Estimation Budgétaire

15.000 € annuels

Délai de réalisation

2025

Indicateurs de suivi

- Intégration des aspects de genre dans les modèles de cahiers de charges
- Révision de la procédure de passation de marchés publics
- Nombre de marchés analysés sous l'angle du genre
- Données et bonnes pratiques collectées et diffusées
- Sensibilisation des gestionnaires de projets et d'achats réalisée

Développement

Intégrer le gender mainstreaming au cœur du développement de l'agence Bruxelles Propreté est un travail encore à mener. Le test d'égalité des chances ne garantit pas à lui-seul que les aspects de genre aient bien été pris en compte lorsqu'un projet ou un marché public est lancé.

Pour concrétiser cette prise en compte en amont, un réel changement de culture doit être opéré, parallèlement au redéploiement de Bruxelles Propreté qui prévoit de revoir la façon dont les projets sont menés.

Dans le cadre du travail sur les clauses types des cahiers de charge, les enjeux de genre spécifiques aux missions et aux spécificités de Bruxelles Propreté devront être passés en revue comme par exemple : à quoi faut-il penser pour que le matériel commandé soit confortable à utiliser pour les hommes et les femmes, à quoi faut-il penser pour que les citoyens et citoyennes aient bien accès à aux services de recyparks, etc.



ASSURER LA REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ESPACE PUBLIC BRUXELLOIS

ACTION 24

Mettre en valeur le matrimoine par des actions spécifiques

Action

Mener des projets spécifiques (expositions, colloques, projets) sur la vie des femmes et leurs contributions matérielles à l'histoire et au développement de la ville.

Objectif

Visibiliser le matrimoine et identifier les contributions féminines, leur apport à la culture matérielle, leur présence au sein de la ville à toutes les époques de son histoire.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de l'Urbanisme
- Pilote : urban.brussels

Estimation Budgétaire

30.000 €

Délai de réalisation

2023 - 2025

Indicateur de suivi

Nombre de projets de mise en avant du matrimoine organisés sur la période

Développement

Qui est représenté dans la ville ? La réponse à cette question envoie un message clair sur ce qui est valorisé par notre société. Et à cette question, la réponse sera souvent : des hommes politiques, artistes, chefs de guerre et de conquête, etc. Les rares femmes représentées dans l'espace public sont des personnages royaux ou religieux. D'autres symboles féminins sont encore véhiculés par la publicité qui affichent des corps de femmes pour vanter toutes sortes d'articles et de services.

Ces représentations visuelles et symboliques dans l'espace public perpétuent les stéréotypes genrés et promeuvent des schémas dictant ce que les femmes et les hommes peuvent ou ne peuvent pas être ou faire.

Mettre en avant l'histoire et l'héritage des femmes contribue notamment à affirmer aux femmes et aux filles que la palette des possibles n'est pas déterminée et limitée par leur genre.

C'est précisément ce que visent les Journées du Matrimoine (JDM)¹⁹ en réponse aux Journées du Patrimoine (JDP), dans le but de combler le manque de représentativité des femmes dans l'histoire et dans la programmation de l'événement annuel des JDP. Les JDM proposent des visites guidées thématiques animées par des historiennes spécialisées sur l'histoire des femmes et le rapport du genre et de la ville.

L'exemple des JDM peut être inspirant, notamment par son approche intersectionnelle, pour s'engager dans la compréhension de l'expérience et du vécu des autres à travers notre histoire, quel que soit leur genre et leur culture.

Les journées du Patrimoine ont ainsi été renommées « Heritage days » en 2021 dans une volonté d'inclusion. D'ailleurs, au-delà du genre, les discriminations sur base de l'origine dans l'espace public seront abordées par les Heritage Days prévus en septembre 2022 sur le thème de la décolonisation. Reconnaître que le racisme et la domination masculine font partie des valeurs qu'expriment notre héritage bruxellois est une mise à l'épreuve de l'évènement qui célèbre notre patrimoine.

En mettant en place des actions spécifiques pour mettre le matrimoine à l'honneur (recherches, expositions, colloques et projets), l'expérience et le vécu des femmes dans la relation de l'histoire sont visibilisés et leurs multiples contributions à la culture sont mises en valeur. Les traumatismes liés à leur condition d'infériorité dans la société sont explicités au même titre qu'ils le seraient pour les hommes. Les traces matérielles des inégalités sont révélées. La vie des femmes prend forme et s'inscrit dans la mémoire collective.



ACTION 25

Mettre en valeur un héritage commun et intégrer le mariage aux Heritage Days

Action

Poursuivre l'intégration du mariage aux Heritage Days.

Dispenser une formation sur l'égalité des genres, sur le féminisme et les mouvements militants pour les agent·es d'urban.brussels.

Comprendre et mettre en lumière les mécanismes qui sous-tendent les relations hommes/femmes dans l'histoire de la ville genrée.

Objectif

Unifier notre héritage culturel en intégrant le mariage.

Responsables action

- Ministres responsables : secrétaire d'État en charge de l'Urbanisme et secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilotes : urban.brussels et equal.brussels
- Partenaires : les actrices des Journées du Mariage (JDM), les expert·es, les organisateur·trices d'événements culturels d'urban.brussels, le monde académique

Estimation Budgétaire

50.000 € (urban.brussels), 30.000 € (equal.brussels)

Délai de réalisation

2022 - 2025

Indicateurs de suivi

- Formations suivies
- Éditions des Heritage Days incluant le mariage

Développement

Depuis 2021, un travail de rapprochement a été entrepris entre les JDM et les Heritage days afin de redonner au mariage la place qu'il mérite au sein de l'héritage culturel de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'intégration des Journées du Mariage aux Heritage Days doit être poursuivie et le récit historique produit par urban.brussels doit tenir compte du mariage comme un enjeu de sa politique culturelle.

En effet, la différenciation entre le patrimoine et le matrimoine est la preuve du manque de reconnaissance des contributions des femmes dans la culture.

L'histoire écrite est impliquée dans la répétition de biais de genre car le discours historique s'attache le plus souvent à une époque où les femmes avaient peu d'importance et de poids dans la société.

Dans les récits historiques, la femme est souvent perçue comme la garante des prescrits de la société qui sont en réalité imposés par les hommes. La surreprésentation masculine n'est pas adressée. Comme les normes sociales inégalitaires ne sont pas identifiées dans les outils disponibles à la connaissance, il est difficile de les interpréter dans les études sur l'architecture et le patrimoine et de relever les inégalités pour ce qu'elles sont.

Former les agent·es d'urban.brussels aux rapports de pouvoir dans l'écriture de l'histoire de Bruxelles, à l'égalité des genres, au féminisme et aux mouvements militants permettra de mettre en lumière la riche diversité de notre héritage.



ACTION 26

Mettre en valeur un héritage commun par une communication non stéréotypée

Action

Organiser des formations et mener des recherches dans le but de d'identifier les normes et valeurs exprimées par les mots et les formulations qui sont porteurs d'inégalités de genre dans les publications des Heritage Days et d'urban.brussels et les remplacer par une communication dénuée de stéréotypes.

Objectif

Pour pérenniser l'approche sensible au genre et intersectionnelle de notre héritage qui s'est mise en marche avec les Journées du Matrimoine, il est essentiel de communiquer de manière non stéréotypée autour des Heritage Days et de briser les représentations mentales essentiellement masculines de l'histoire.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de l'Urbanisme
- Pilote : urban.brussels

Estimation Budgétaire

10.000 € (formation, recherche et achat de livres pour le centre de documentation d'urban.brussels)

Délai de réalisation

2023 - 2025

Indicateurs de suivi

- Formation organisée
- Nombre de personnes formées au sein d'urban.brussels
- Publications adaptées avec formulation et/ou mise en contexte plus inclusive

Développement

Il est nécessaire d'identifier les normes et valeurs exprimées par les mots et les formulations qui sont porteurs d'inégalités de genre, souligner les rapports de pouvoir dans l'écriture de l'histoire de Bruxelles, comprendre les raisons qui ont placé les femmes dans une position d'invisibilité.

En somme, il faut mettre en perspective nos sources de connaissance à la lumière du genre, identifier les inégalités inscrites dans l'usage des mots pour pouvoir les corriger.



ACTION 27

Réduire les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes dans la narration de l'histoire de l'architecture dans les publications d'urban.brussels

Action

Dans les textes publiés par urban.brussels sur internet au sujet du patrimoine bruxellois :

- Supprimer le statut marital des femmes
- Contextualiser la symbolique et l'image de la femme dans l'Art nouveau et les valeurs qu'elle exprime
- Identifier et éliminer les stéréotypes de genre, adopter la perspective de genre dans la recherche et dans la transcription de l'histoire
- Décrire la vie des femmes à Bruxelles à la fin du XIXe siècle de façon documentée et précise

Objectifs

- Remédier à l'invisibilisation des femmes dans l'histoire de l'architecture
- Évacuer les visions sexistes et patriarcales héritées du passé des publications d'urban.brussels

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de l'Urbanisme
- Pilote : urban.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2022 - 2023

Indicateur de suivi

Nombre de notices et publications revues

Développement

L'histoire de l'architecture Art nouveau (1895-1910) reflète la domination masculine dans la société de l'époque. Avec une forte expansion économique et à la tête d'un empire colonial, la Belgique offre aux hommes des opportunités nombreuses, notamment pour les architectes et leurs commanditaires. Aujourd'hui comme hier, c'est un Boy's Club qui se raconte dans les publications d'urban.brussels. La femme est invisibilisée et les recherches concernant sa contribution à l'histoire sont rarissimes. L'histoire écrite comme source de documentation ne remplit pas son rôle, elle est lacunaire.

Il y a un manque de recul historique, de mise en contexte ou de perspective de genre dans la narration actuelle sur le patrimoine Art nouveau, sur les points suivants :

1. Les mentions, dans les permis d'urbanisme de l'époque, indiquent le nom de l'architecte et du commanditaire sans autre mention, les femmes des commanditaires n'étant jamais citées. Les documents administratifs indiquent pourtant le statut marital des femmes : « veuve » ou « demoiselle ». Ces formulations, naturelles pour l'époque, sont reprises verbatim dans les notices du réseau Art nouveau en 2021.
2. L'image de la femme Art nouveau présente sur les sgraffites des façades est qualifiée de « femme sensuelle » sans plus d'explication. Or, cette image mystique et symboliste est un motif décoratif et l'érotisme supposé est la projection d'une époque en rupture avec le réalisme, fasciné par le monde intérieur et les avancées de la psychanalyse. Dans les notices du Réseau Art nouveau (RAN)²⁰, la signification de certains animaux (le hibou figure la connaissance et la lucidité) est identifiée sans équivoque, par contre l'image de la femme perpétue une ambiguïté.
3. Une notice est consacrée à l'atelier de la peintre pastelliste Louise De Hem (1866-1922) spécialisée dans les portraits, scènes de genre et natures mortes, qui fut récompensée par une médaille d'or au salon de Paris en 1904. La notice commence ainsi : « *La plus réputée et la plus unanimement admirée des femmes artistes, disent d'elle les contemporains de Louise de Hem. En faisant construire en 1905 un vaste atelier sur le terrain contigu à son habitation, l'artiste peintre posa un geste fort, affirmant son émancipation* ». Cette narration est confondante car Louise De Hem décide de construire un atelier en réponse à son succès. Y indiquer un facteur d'émancipation correspond à la limite à son statut de femme et non d'artiste. Une autre chose qui ne va pas est d'évoquer son travail selon les dires de ses contemporains : cela revient à l'évacuer de l'histoire alors qu'elle y a sa place.
4. Le magasin de l'Innovation qui « fait le bonheur des dames » pose la question du recours à des stéréotypes pour ajouter un peu de folklore à l'histoire.
5. Une notice sur l'atelier du sculpteur Fernand Dubois porte sur une extension à l'arrière de sa maison pour son atelier. La notice précise : « *au premier étage, le vaste atelier de sculpture, prolongé côté jardin par un second réservé au dessin. Le sculpteur ne voulant pas être séparé trop longtemps de son épouse, la pièce « couture » de celle-ci a également été aménagée dans cette zone, à l'arrière de l'atelier de moulage ...* ». Transposer dans le présent une vision patriarcale du couple du temps passé où la femme n'a pas de pouvoir de décision est insuffisant comme seule explication. Une couturière ne choisit-elle pas un lieu de travail en fonction de l'apport abondant de lumière, par exemple ?



ACTION 28

Féminiser les noms d'arrêts de surface de la STIB

Action

Changer une partie des noms des arrêts de la STIB en noms de femmes.

Rajouter le prénom des femmes lorsque la dénomination d'un arrêt comporte uniquement le nom de famille d'une femme : il arrive en effet qu'un arrêt ne mentionne que le nom de famille d'une femme. Dans ce cas, dans la mesure du possible (sachant que le système d'affichage autorise 17 caractères maximum), le prénom sera rajouté.

La STIB étudiera la possibilité de donner plus d'informations sur les arrêts nommés du nom d'une personnalité féminine via un code QR.

Objectifs

- Visibiliser les femmes qui ont marqué l'histoire
- Favoriser un environnement du transport public (arrêts, stations) qui prend bien en compte le genre et donne aux femmes autant de place qu'aux hommes

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de la Mobilité
- Pilote : STIB
- Partenaires : Région, communes

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

En continu

Indicateur de suivi

Nombre d'arrêts renommés

Développement

Le réseau de la STIB a été construit tout au long de l'histoire récente et reflète la société telle qu'elle était en matière de genre. Par le passé, la plupart des noms en ville étaient masculins (rues, bâtiments, etc.) ou neutres (lieux-dits, faits historiques, etc.) et les arrêts de la STIB n'échappaient pas à la règle.

Récemment, un mouvement pour féminiser l'espace public a démarré à Bruxelles, avec notamment le changement de noms de voiries et infrastructures, la féminisation temporaire de stations et de nombreuses autres actions symboliques et temporaires. Cette féminisation de l'espace public doit permettre aux femmes de se sentir plus accueillies et reconnues, et aux hommes de mieux prendre en compte cette diversité.

La STIB va poursuivre une analyse des noms de ses arrêts et favoriser les nouvelles dénominations féminines lorsque cela est possible. Étant donné que modifier un nom d'arrêt est très coûteux (refléter ces changements sur tous les supports, notamment sur les cartes et affiches, etc.), la STIB veillera à grouper ces changements.

Il faudra cependant prendre en compte qu'une grande partie des noms d'arrêts de la STIB se réfèrent à un lieu géographiquement proche (rue, bâtiment, musée, pont, lieu-dit ...). Pour une question de lisibilité, ces noms ne peuvent pas changer, mais si la référence géographique venait à changer, la STIB sera attentive à ces évolutions.



BÂTIR UN ESPACE PUBLIC ACCESSIBLE ET SÛR EN TENANT COMPTE DES BESOINS DE CHAQUE USAGER.ÈRE

ACTION 29

Effectuer une étude de faisabilité de l'installation de toilettes sèches dans les espaces verts sur base d'un projet pilote dans un parc bruxellois pour permettre aux femmes de profiter également des espaces verts bruxellois

Action

Effectuer une étude de faisabilité sur l'installation de WC, et plus précisément de toilettes sèches, dans les espaces verts

Objectifs

- Évaluer la possibilité (notamment sous l'angle budgétaire) d'installation de toilettes publiques accessibles aux PMR.
- Identifier les parcs où l'installation est possible.
- Plus globalement, mettre en place les conditions pour que les femmes puissent profiter de manière égale des espaces verts bruxellois.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Environnement
- Pilote : Bruxelles Environnement

Estimation Budgétaire

115.000 €

Délai de réalisation

2024

Indicateurs de suivi

- Installation du dispositif pilote
- Nombre et profil des utilisateur·trices
- Évaluation, liste des lieux possibles

Développement

La question de l'accès à des sanitaires dans l'espace public est une problématique pour tous et toutes mais encore plus pour les femmes et pour les personnes en situation de handicap.

On compte actuellement deux fois plus d'urinoirs que de toilettes accessibles aux femmes en Région bruxelloise.

Permettre l'accès à des toilettes dans les espaces verts aurait un impact positif pour les femmes qui ne devraient plus quitter le parc pour aller aux toilettes, mais aussi pour les personnes sans domicile fixe, les parents, les personnes âgées et pour les personnes à mobilité réduite.

Cela encouragera la présence de ces publics dans ces espaces et permettra de donner une alternative effective aux enfants, et aux garçons en particulier (qui apprennent ainsi qu'il n'est pas approprié d'uriner n'importe où). Un projet pilote est prévu dans un parc bruxellois.



ACTION 30

Former l'ensemble de la ligne hiérarchique de Bruxelles Environnement au gender mainstreaming

Action

Organiser une formation au gender mainstreaming appliqué aux missions de Bruxelles Environnement.

Objectif

Assurer une meilleure connaissance des disparités liées au genre pour les intégrer dans l'ensemble des projets de Bruxelles Environnement.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Environnement
- Pilote : Bruxelles Environnement

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants (la formation sera donnée en interne par le service diversité)

Délai de réalisation

2022-2023

Indicateur de suivi

Nombre de personnes de la ligne hiérarchique formées

Développement

Le gender mainstreaming est une approche transversale dont le succès est largement conditionné par l'adhésion du top management et l'appropriation du concept et le développement de compétences sur le genre au sein de la ligne hiérarchique, qui peut insuffler la dynamique au sein des équipes.

Au sein de Bruxelles Environnement, la sous-division des ressources humaines et le Conseil de direction accompagné des chef-fes de sous-division ont ainsi suivi une formation fin 2021 au sujet de l'intégration du genre dans les projets menés par Bruxelles Environnement.

Suite aux retours positifs quant à celle-ci, le service diversité va étendre cette formation à l'ensemble des responsables hiérarchiques de Bruxelles Environnement en 2022 et 2023.



ACTION 31

Former et outiller les équipes en charge de la conception et de l'entretien des espaces verts aux questions de genre

Action

Former et informer les acteurs et actrices responsables de la conception des parcs aux inégalités liées au genre dans l'espace public.

Former et informer les gardien·nes de parc et les jardinier·ières aux inégalités liées au genre dans l'espace public.

Créer un « design guidelines » pour l'aménagement des espaces verts à destination des concepteur·rices en interne et des concepteur·rices externes tenant compte du genre.

Objectifs

- Développer les connaissances et les compétences des agent·es en charge de la conception et de la gestion des espaces verts quant à la question de l'inégalité de genre qui existe quand il est question de l'usage des espaces verts
- Plus généralement, favoriser des espaces verts plus égalitaires et inclusifs

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Environnement
- Pilote : Bruxelles Environnement
- Partenaires : secteur associatif expert

Estimation Budgétaire

50.000 €

Délais de réalisation

- 2022 pour les formations
- 2023 pour la publication des design guidelines

Indicateurs de suivi

- Nombre de formations dispensées et nombre de personnes formées dans les différents métiers
- Rédaction des design guidelines et diffusion
- Évaluation d'impact (taux de fréquentation selon le genre dans les parcs aménagés selon les recommandations, évaluation du ressenti et de l'insécurité par les usagers et usagères)

Développement

Bruxelles Environnement gère environ 120 espaces verts qui ont pour vocation de servir à toutes et tous. En grandissant, il est constaté que les jeunes filles quittent peu à peu l'espace public pour plusieurs raisons. Plus tard, les femmes ne s'y retrouvent que pour traverser les lieux ou dans les zones réservées aux enfants.

Le projet « Femmes au parc », mené en collaboration avec l'asbl Garance, a été lancé en 2020 et s'est poursuivi en 2021. L'objectif du projet est d'augmenter la présence des femmes dans les parcs et forêts gérés par Bruxelles Environnement, de définir des lignes directrices concernant un parc optimisé au niveau du genre et d'étendre cette conception à l'ensemble des espaces verts de Bruxelles Environnement. Cela passe par la formation des agent·es responsables de la conception des parcs aux inégalités liées au genre dans l'espace public.

En effet, l'espace public est à la fois l'un des marqueurs et l'un des vecteurs d'inégalités et les espaces verts n'y dérogent pas. Suite aux marches exploratoires organisées par l'asbl Garance pour Bruxelles Environnement, les mêmes constats sont ressortis concernant les parcs bruxellois :

- L'insécurité réelle et/ou un éventuel ressenti le soir et la nuit, qui résulte du manque d'éclairage, d'une présence masculine plus importante et des croyances ancrées sur le danger d'être une femme dans l'espace public le soir. Les femmes évitent en soirée ces lieux, qui pourraient leur faire gagner du temps sur leur trajet. Elles ne se sentent pas libres de circuler à ces moments
- L'absence de toilettes, qui implique que les femmes et les enfants doivent quitter le parc plus rapidement que les hommes. Mais aussi que les hommes urinent à des endroits non-appropriés, que des odeurs désagréables sont constatées qui renforcent l'appréciation négative de l'espace
- Les conflits spatiaux entre les différents groupes sont également présents. La création de sous-espaces avec des aménagements spécifiques est une solution, afin de ne pas créer de conflits entre les différents groupes et pour qu'un groupe dominant ne s'approprie pas tout l'espace de loisir

Une fois formé·es à ces questions, les conceptrices et les concepteurs de parcs auront les outils pour appréhender les éléments susceptibles d'accentuer le sentiment d'insécurité des usagers et usagères, et favoriser une meilleure interaction entre les différents acteurs et actrices présent·es au sein des parcs.

Ces équipes seront plus à même de concevoir l'espace et les aménagements urbains en tenant compte du critère de genre. Afin de pérenniser ces acquis, la création d'un livret de recommandations (design guidelines) propre à Bruxelles Environnement serait bénéfique pour accompagner le personnel et les prestataires externes dans la modification d'espaces ou l'aménagement de nouveaux espaces verts.

Bruxelles Environnement a également pour but de former les acteurs et actrices de terrain que sont les gardien·nes de parc et les jardinier·ières. En effet, ces équipes sont en contact direct avec les usager·ères. Il est important de les sensibiliser à la question du genre et des espaces publics.

Les gardien·nes de parc peuvent avoir un impact dans la dynamique entre les différents groupes de personnes. Ils et elles pourront désamorcer les conflits spatiaux et même créer de nouvelles dynamiques. Ces acteur·rices de terrain ont un rôle important à jouer dans l'appropriation/la réappropriation de certains espaces par des groupes minoritaires (femmes, mais aussi LGBTQIA+, personnes en situation de handicap, etc.).



ACTION 32

Améliorer les design guides de la STIB pour les arrêts de surface pour une meilleure prise en compte du genre

Action

Consulter des expert·es externes en genre afin d'améliorer ou de renforcer le ou les guides de design de la STIB en matière d'aménagements d'arrêts (vade-mecum arrêts, et plan de normes arrêts).

Objectifs

- Outiller les équipes en charge de la conception des arrêts de surface pour adapter leur travail en tenant compte des disparités de genre
- Agir sur l'aménagement des arrêts de surface pour améliorer le ressenti et la sécurité en soirée pour les femmes qui attendent à ces arrêts

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de la Mobilité
- Pilote : STIB
- Partenaires : les expert·e-s externes en genre, et les acteurs concernés par les arrêts : la STIB, la Région, les communes, l'exploitant des abribus

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2022

Indicateurs de suivi

- Audit du design guide
- Actualisation du design guide et diffusion
- Évaluation d'impact (évaluation du sentiment de sécurité par les usagères en soirée)

Développement

La STIB dispose d'environ 2200 arrêts de surface à Bruxelles. Attendre à un arrêt n'est pas toujours confortable, et en soirée, le ressenti d'insécurité ou l'insécurité sont importants, notamment pour le public féminin.

Le référentiel de design des stations (métro, pré-métro) a déjà été audité et actualisé sous l'angle du genre et les nouvelles stations intègrent ces enseignements. Ainsi, les stations récemment rénovées sont équipées de sanitaires.

La STIB a adopté une stratégie d'accessibilité « universelle ». Les adaptations au bénéfice des PMR, exécutées en design universel, bénéficient en fait à l'ensemble des utilisateurs et utilisatrices qui à un moment ont besoin d'une accessibilité facilitée, et notamment les femmes (ex : femmes enceintes, avec des jeunes enfants, une poussette...).

De plus la STIB achève un plan qui vise à améliorer la mobilité tard en soirée et tôt le matin (heures hypercreuses), au bénéfice des utilisatrices et utilisateurs.

Enfin, la solution MaaS (mobility as a service) permettra des recommandations personnalisées de trajet. Cette solution, une fois mise en place, pourra guider les utilisateurs et utilisatrices qui le demandent vers les trajets et moyens de transport les plus rapides mais aussi, lorsque cela est nécessaire, les plus sûrs (fréquentés, éclairés, ...).

Pour compléter ses efforts d'inclusivité, la STIB consultera des expert-es externes en genre pour identifier les pistes de progrès et améliorer ou renforcer les guides de design de la STIB en matière d'aménagements d'arrêts de surface (vade-mecum arrêts, et plan de normes arrêts).



ACTION 33

Adopter une approche genrée dans la lutte contre les dépôts clandestins

Action

Baliser (« rubaliser ») les dépôts clandestins avant que ceux-ci ne soient ramassés par les services compétents.

En combinaison avec les services de recherche et verbalisation de Bruxelles-Propreté (voiries régionales) et des communes (voiries communales), mener une enquête afin d'identifier les auteur·es pour les sensibiliser et/ou les verbaliser.

Ce projet est passé sous la loupe du handistreaming et du gender mainstreaming et une attention particulière est portée à l'impact des dépôts clandestins sur l'utilisation de l'espace public encombré par les usager·ères, et spécifiquement les personnes en situation de handicap, les usager·ères avec des poussettes, etc.

Objectifs

- Assurer la praticabilité de l'espace public pour toutes et tous
- Sensibiliser les auteur et autrices de dépôts clandestins
- Réduire le ressenti d'insécurité ou l'insécurité engendrés par les dépôts clandestins d'ordures

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Propreté publique
- Pilote : Bruxelles Propreté
- Partenaires : les communes, la société civile

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2023-2024

Indicateurs de suivi

- Nombre de balisages sensibles au genre
- Nombre de sensibilisations de contrevenant·es sensibles au genre

Développement

La propreté de l'espace public est un facteur affectant favorablement le ressenti d'insécurité ou l'insécurité. Le manque de propreté de l'espace public peut donc aggraver la mauvaise expérience des femmes dans l'espace public. Outre l'aspect agréable d'un espace public bien entretenu, la propreté renforce l'impression d'une présence et d'un contrôle public.

Bruxelles Propreté développe une approche genrée multidimensionnelle pour lutter contre les dépôts clandestins. Outre le nettoyage à proprement parler, ainsi que la verbalisation et éventuellement la sanction, Bruxelles Propreté entend sensibiliser les auteurs et autrices de ces comportements nuisibles.

Dans ce cadre, l'attention de ces contrevenants et contrevenantes est spécifiquement attirée sur l'impact de leurs agissements sur l'usage de l'espace public encombré et souillé pour les personnes à mobilité réduite, telles que les personnes en situation de handicap et les personnes accompagnées de jeunes enfants, en poussette, qui sont souvent des femmes.

En outre, le balisage des lieux en attente de leur nettoyage par le personnel de Bruxelles Propreté et les communes bruxelloises tient compte des difficultés de mobilité que peuvent connaître ces personnes.



ACTION 34

Adopter une approche genrée dans le placement et la disposition des corbeilles de rue

Action

Mener une étude sur les corbeilles de rues, en analysant leur pertinence et leur utilisation du point de vue du genre.

Objectif

Le résultat de l'étude devant permettre de mettre au point une norme d'accessibilité de ces corbeilles. L'objectif sous-jacent est celui d'un espace public plus propre, accueillant et inclusif.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Propreté publique
- Pilote : Bruxelles Propreté
- Partenaires : Bruxelles Mobilité, Bruxelles Environnement, les communes, STIB, TEC, SNCB, urban.brussels, perspective.brussels, société civile

Estimation Budgétaire

100.000 €

Délai de réalisation

2023

Indicateurs de suivi

- Identification des types d'infrastructure, des avantages et inconvénients des différentes structures identifiées, des besoins en fonction des typologies de lieux, des besoins des personnes en situation de handicap et à mobilité réduite
- Proposition d'actions et recommandations concrètes (nombre) et réalisation d'un plan d'action sur base des résultats de l'étude
- Création d'une norme de corbeilles et/ou d'îlots de corbeilles accessibles et recommandations opérationnelles d'investissement.

Développement

Bruxelles Propreté intègre la dimension de genre dans son étude sur les corbeilles de rue, en analysant leur pertinence : utilisation, nombre, fréquence de ramassage, emplacement, tri sélectif, visibilité, ergonomie pour les services de propreté et pour les citoyen·nes, etc.

Une attention particulière va être portée sur l'accessibilité des corbeilles et, le résultat de l'étude devant permettre de mettre au point une norme d'accessibilité de celles-ci, cette norme sera communiquée aux services de la Région en charge de la gestion de corbeilles.



ACTION 35

Garantir un climat de sécurité dans les parkings gérés par parking.brussels

Action

Appliquer le prisme du genre dans la conception du futur parking P+R Stalle à Uccle.

Mener une enquête de satisfaction auprès de utilisateur·trices du parking et analyser des résultats en vue d'en tirer des recommandations pour l'aménagement de tous les parkings gérés par parking.brussels.

Objectif

Garantir la prise en compte du genre dans la conception, l'aménagement et les services offerts dans les parkings afin d'impacter positivement la sécurité des femmes.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de la Mobilité
- Pilote : parking.brussels
- Partenaires : Bruxelles Mobilité, les communes, les exploitants de parkings

Estimation Budgétaire

Dans le cadre global du futur parking : 11.000.000 € pour la conception architecturale, 500.000 € annuels pour l'aménagement intérieur, 500.000 € annuels pour le développement de services.

Délai de réalisation

2022-2023

Indicateurs de suivi

- Réalisation de l'infrastructure du parking et de l'aménagement intérieur du parking
- Développement des services
- Évaluation d'impact (évaluation du ressenti et de la sécurité) et identification des bonnes pratiques

Développement

parking.brussels gère différents lieux de stationnement partout dans la Région. Le futur P+R Stalle, à Uccle, est un chantier important pour favoriser la multimodalité à cette entrée de la Région.

Parking.brussels intégrera une dimension de genre dans son développement, à la fois dans la conception architecturale de l'infrastructure et l'aménagement intérieur, mais en outre dans les services proposés, spécialement pour lutter contre l'insécurité et le ressenti exprimé principalement par les femmes.

L'accent sera mis sur la visibilité (séparations vitrées, luminosité, ...), l'agréabilité (couleurs, propreté...) et la sécurité (signalisation claire, contrôles des accès, vidéo surveillance, présence physique, bouton d'alarme...). Des toilettes publiques seront également prévues pour éviter que les lieux soient souillés et offrir une alternative pour les femmes, leur permettant de demeurer plus longtemps dans l'espace public.

Après l'achèvement des travaux, une enquête de satisfaction sera menée et ses résultats seront comparés avec les différentes enquêtes de satisfaction pour les autres parkings afin de tirer des conclusions pertinentes en matière de gender mainstreaming et d'en faire bénéficier, dans la mesure du possible, l'ensemble des parkings gérés par parking.brussels.



ACTION 36

Garantir la présence de sanitaires accessibles à toutes et tous lors des événements de visit.brussels

Action

Prévoir une clause additionnelle dans les modèles de contrats avec les prestataires pour la fourniture de toilettes mobiles afin d'assurer la présence de sanitaires suffisants et adaptés lors des événements de masse organisés par visit.brussels dans l'espace public bruxellois.

Objectifs

- Éviter des situations inconfortables pour les femmes sur les événements
- Gommer les disparités entre les hommes et les femmes à charge d'un enfant lorsqu'ils et elles doivent langer leur enfant

Responsables action

- Ministre responsable : ministre-président en charge de l'Image de Bruxelles
- Pilote : visit.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

En continu

Indicateurs de suivi

- Nombre d'événements concernés
- Nombre de toilettes

Développement

Visit .brussels organise divers événements dans le but de promouvoir le tourisme et la culture de la Région de Bruxelles-Capitale à l'attention de ses habitant·e·s, des Belges et des visiteur·euses étranger·ères et d'étendre et de renforcer l'image de Bruxelles.

Sur de nombreux événements de masse, il manque cruellement de toilettes publiques. Les urinoirs mobiles sont plus faciles à mettre en place et créent moins d'embouteillages que les toilettes cabines. Certains des événements organisés par visit.brussels se font dans des lieux loués pour l'occasion qui sont dotés de toilettes en dur et genrées (Eat!Brussels, Drink! Bordeaux; Fête de la BD). Pour d'autres événements, du type Fête de l'Iris et Pride, des toilettes mobiles, chimiques et non-genrées sont prévues.

Dans de nombreux établissements, les tables à langer se situent dans les toilettes des femmes uniquement, créant ainsi une inégalité car la charge des enfants revient tout autant aux hommes.

visit.brussels s'engage à la mise à disposition de sanitaires en nombre suffisants pour les femmes lors des grands événements qui se déroulent dans l'espace public et d'en assurer l'entretien. Ces toilettes publiques seront en outre dotées de tables à langer accessibles aux parents quel que soit leur genre plutôt qu'aux seules femmes.

Permettre l'accès à des toilettes accessibles aura un impact positif pour les femmes, mais aussi pour les personnes sans domicile fixe, les parents, les personnes âgées et pour les personnes à mobilité réduite (PMR). Cela encouragerait la présence de ces publics à ces événements festifs et culturels.



ACTION 37

Améliorer la prise en charge des situations de violences intrafamiliales constatées par les pompières-ambulancières et les pompiers-ambulanciers

Action

Réaliser une enquête interne auprès d'un échantillon représentatif d'intervenant.es avec l'appui d'un.e étudiant.e (infirmier.e, criminologue, assistant.e social.e) pour relever les bonnes pratiques et les points d'amélioration, tant en ce qui concerne l'accompagnement en urgence des victimes que l'accompagnement des intervenant.es AMU (aide médicale urgente) confronté.es à des situations de violences lors de leurs interventions.

En parallèle, en collaboration avec le SPF Santé, compléter la fiche patient.e afin de permettre la consignation de données chiffrées complémentaires qui permettront une vision plus précise des interventions AMU en lien avec des situations de violences.

Intégrer la problématique des violences liées au genre dans la formation aide médicale urgente des ambulancier.ères.

Constituer un réseau de personnes de référence avec des volontaires formé.es qui seront à même de conseiller leurs collègues et les écouter lors d'un retour d'intervention où des violences basées sur le genre ont été constatées.

Objectifs

- Mieux connaître les phénomènes de violences liées au genre constatées lors des interventions du SIAMU
- Garantir une meilleure prise en charge des situations de violences liées au genre par les pompier.ères-ambulancier.ères

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État chargé de la Lutte contre l'incendie et l'Aide médicale urgente
- Pilote : Service d'incendie et d'aide médicale urgente

Estimation Budgétaire

217.500 €

Délai de réalisation

2022 - 2023

Indicateurs de suivi

- Enquête réalisée
- Bonnes pratiques et les points d'amélioration identifiés
- Fiche patient·e modifiée
- Nombre d'ambulancier·es formé·es
- Création du réseau de référence

Développement

A l'occasion des interventions d'Aide Médicale Urgente, qui sont les secours de première ligne, les pompier·ères-ambulancier·ères du SIAMU font souvent face à des situations très spécifiques. C'est notamment le cas lorsqu'ils et elles sont confronté·es à des victimes de violences liées au genre.

À ce jour, aucune donnée quantitative et qualitative concernant ce type d'interventions n'est disponible. Le feedback et les bonnes pratiques des intervenant·es ne sont pas non plus récoltés et visibilisés.

De plus, les pompier·ères-ambulancier·ères ne sont ni formé·es ni sensibilisé·es à la problématique des violences basées sur le genre dans le cadre de leur formation opérationnelle et se trouvent parfois démuni·es face à des situations auxquelles ils·elles ne savent pas comment réagir au mieux.

Les différentes actions qui seront mises en œuvre, ainsi que la définition d'un cadre plus structurant pour la gestion de ces interventions, permettront aux pompier·ère-s-ambulancier·ères d'être mieux préparé·es et mieux armé·es pour celles-ci.

4.

LA PARTICIPATION À LA VIE SOCIO-ÉCONOMIQUE BRUXELLOISE : EMPLOI, FONCTION PUBLIQUE, ÉCONOMIE ET ENTREPRENEURIAT





La crise sanitaire nous a cruellement rappelé l'inégalité structurelle entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Si cette crise a impacté tous les bruxellois et bruxelloises, ce sont les femmes qui paient le plus lourd tribut avec, par exemple, une baisse du taux d'activité de -3.4 % contre -1.1 % pour les hommes²¹.

Malheureusement, la crise n'a fait qu'accroître des inégalités qui existaient déjà. Ainsi, même s'il a diminué au cours des dix dernières années, l'écart salarial pour les travailleuses reste une réalité en Belgique puisqu'elles perçoivent des salaires annuels bruts inférieurs de 9,2% aux temps pleins des hommes et de 23,1% si on rapporte l'écart aux temps partiels²².

En Région de Bruxelles-Capitale, le taux d'emploi au troisième trimestre de 2021 était respectivement de 56.6 % pour les femmes et 68.6 % pour les hommes alors que le niveau d'instruction de la population de 15 ans et plus est plus élevé chez les femmes que chez les hommes²³.

Les femmes ont également beaucoup plus souvent des régimes horaires à temps partiel (31.5 %) que les hommes (13%).

La représentation des femmes et des hommes dans les secteurs professionnels reste aujourd'hui très segmentée en Belgique. On constate, par exemple, une très grande majorité de femmes dans les secteurs de la santé, de l'aide aux personnes et de l'enseignement.

Ainsi, dans les métiers de secrétaire médical-e, d'aide-soignant-e à domicile ou en institution, de personnel infirmier, d'éducatrice de la petite enfance, de gardes d'enfants, les femmes représentent plus de 80 % des effectifs²⁴. Ces métiers sont par ailleurs souvent moins valorisés financièrement et socialement.

La présence des femmes dans les emplois liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC) est également très faible dans un secteur confronté à une pénurie sans précédent. Tous métiers confondus, les femmes occupent 30 %²⁵ des postes de travail dans le secteur des TIC et sont encore moins présentes dans certains métiers spécifiques avec, par exemple, 16.7 % de femmes dans les métiers de spécialistes des TIC²⁶.

Il existe donc bel et bien une ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail. Elle s'explique notamment par des normes sociales discriminatoires et des stéréotypes sur les compétences des femmes et des hommes, ainsi que par la sous-évaluation du travail des femmes et de la charge familiale de soin réelle ou supposée qui leur revient.²⁷

21 L'impact du Covid-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2021.

22 Chiffres 2018, Rapport 2020 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

23 Statbel, le marché du travail selon le genre.

24 Statbel, Statistiques – « Professions en Belgique suivant le sexe en 2020 (top 100) ». Consultable ici : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique>

25 Nombre de poste de travail dans les secteurs producteurs des TIC par sexe et lieu de travail (Bruxelles), Ibsa, 2019.

26 Nombre de travailleurs par sous-grand groupe de professions de l'information en RBC en 2018, view.brussel

27 EIGE, A study on collected narratives on gender perceptions, pp. 82 et sv. Consultable ici : <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

Au-delà des questions d'accès aux emplois et d'égalité salariale, la place des femmes dans les entreprises avec la garantie d'un environnement professionnel équitable et sûr doit également se poser car on constate aujourd'hui que le monde du travail reste très empreint de comportements sexistes. Ainsi, une très grande majorité de femmes déclarent avoir été confrontées au sexisme au travail²⁸. Même si une société plus équitable nécessite de lutter contre ce phénomène, il est également important d'en peser les conséquences économiques.

Si le Gouvernement bruxellois s'engage fermement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, cet engagement ne relève pas uniquement d'une volonté d'évoluer vers une société plus juste et équitable, il s'inscrit également dans la volonté d'avoir une région économiquement forte. Cette égalité entraîne en effet de nombreux bénéfices pour notre région : augmentation du PIB, augmentation de la croissance, création d'emplois, amélioration du taux d'activité²⁹, etc.

Au travers de ses services, le Gouvernement s'engage donc à mener des actions ambitieuses pour mieux mesurer l'impact de ses politiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes, éviter tout biais genré et mener des actions tendant à réduire ces inégalités.

28 Etude européenne "Sexisme, bientôt fini ? », Jump, 2016.

29 Economic Benefits of gender equality in the European Union, European Institute for Gender Equality.



FAVORISER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

ACTION 38

Adopter et mettre en œuvre un plan d'action soutenant et promouvant l'entrepreneuriat féminin

Action

Lancer, via *Women in business*, les travaux d'élaboration d'un plan de soutien à l'entrepreneuriat des femmes.

Concrètement, hub.brussels va concerter les acteurs et actrices de terrain, en collaboration avec Bruxelles Économie et Emploi, finance&invest.brussels et Innoviris, pour élaborer un plan d'action 2022-2025 pour le soutien à l'entrepreneuriat des femmes.

Dans ce plan d'action, seront comprises les actions existantes menées par Women in business et qui seront poursuivies, telles que : le baromètre bisannuel sur l'entrepreneuriat des femmes, la sensibilisation de l'écosystème de l'accompagnement et du financement aux stéréotypes de genre, les événements de sensibilisation (Women Code festival, hackaton), la communication sur les role models d'entrepreneuses, la participation à la stratégie interfédérale Women in Digital 2021-2026 mais aussi de nouvelles actions à définir, sur base de la concertation avec les acteurs et actrices de terrain.

Objectifs

- Stimuler l'envie d'entreprendre auprès des jeunes filles et des femmes, y compris celles qui sont très éloignées de l'entrepreneuriat, notamment dans des secteurs où les femmes sont sous-représentées
- Soutenir les acteur·trices bruxellois·es de l'accompagnement, du financement et du réseautage qui soutiennent l'entrepreneuriat des femmes
- Favoriser l'expérimentation et le passage à l'action des femmes
- Développer des outils pertinents, notamment via les aides économiques de Bruxelles Économie et Emploi, pour soutenir les entrepreneuses

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de la Transition Économique
- Pilote : hub.brussels
- Partenaires : Bruxelles Économie et Emploi, Finance&Invest.brussels, Innoviris

Estimation Budgétaire

Min. 80.000 € par an

Délai de réalisation

2022 – 2025

Indicateurs de suivi

- Plan approuvé en 2022
- Indicateurs spécifiques à définir dans le plan

Développement

Les études et retours de terrain révèlent que les femmes rencontrent plus de freins que les hommes pour se lancer dans l'entrepreneuriat : difficulté d'accéder au financement, manque de réseau, difficulté à concilier vie privée et vie d'indépendante dès lors que le travail invisible (gestion du foyer et des enfants) est encore majoritairement supporté par les femmes, manque de modèles de femmes entrepreneuses inspirantes.

Le Gouvernement a déjà conscience de ces difficultés et de la nécessité de renforcer la présence des femmes dans l'entrepreneuriat. Il agit notamment via hub.brussels et son service 1819 qui connaît une belle évolution de son public féminin (47% en 2019) ou les plateformes *Women in Business* et *Women in Tech*.

Women In Business est la plateforme de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles qui rassemble tous les acteurs et toutes les actrices reconnues dans le domaine et actives à Bruxelles.

Les missions de Women In Business sont de stimuler la création d'entreprise par les femmes ainsi que la création d'emploi à Bruxelles, promouvoir l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles dans toute sa diversité ainsi que la visibilité de son écosystème entrepreneurial féminin, monitorer l'évolution de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles aussi bien au niveau quantitatif qu'au niveau qualitatif.

La plateforme Women in tech vise quant à elle à augmenter la présence des femmes dans les métiers de la technologie. L'idée est d'ancrer le travail de ces plateformes et d'aller plus loin encore au travers d'un plan d'action compréhensif autour de l'entrepreneuriat au féminin.



ACTION 39

Lancer un appel à projets destiné à soutenir l'entrepreneuriat féminin

Action

En parallèle à l'élaboration d'un plan d'action 2022-2025 pour le soutien à l'entrepreneuriat des femmes prévu à l'action 38, Bruxelles Économie et Emploi lancera à partir de 2022 un appel à projets destiné à soutenir l'entrepreneuriat féminin. Cet appel viendra compléter et renforcer la plateforme « Women in Business », coordonnée par hub.brussels, qui rassemble plus d'une vingtaine de structures partenaires de l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin, et vise à stimuler l'accompagnement des entrepreneuses en tenant compte de leurs besoins spécifiques. L'appel à projets vise à soutenir des structures qui accompagnent les (candidates) entrepreneuses, soit via des programmes d'accompagnement, soit via des activités de mentorat, d'entraide, de coaching ou de réseautage. Les priorités de l'appel pourront être revues annuellement, en fonction de l'évaluation de l'appel l'année précédente et des besoins du terrain.

Objectifs

- Soutenir les acteur·trices bruxellois·es de l'accompagnement, du financement et du réseautage qui soutiennent l'entrepreneuriat des femmes
- Favoriser l'expérimentation et le passage à l'action des femmes pour créer leur propre emploi, comme vecteur d'émancipation ; et parmi elles, les femmes les plus éloignées de l'entrepreneuriat par le vécu de discriminations croisées ou de freins spécifiques
- Renforcer le dynamisme et les interactions au sein du réseau « Women in Business » et la diversité des membres qui le composent

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de la Transition Économique
- Pilotes : Bruxelles Économie et Emploi et hub.brussels
- Partenaire : equal.brussels

Estimation Budgétaire

En 2022 : 250.000 € en provenance de Bruxelles Économie et Emploi et 250.000 € de la part d'equal.brussels. L'appel à projets sera reproduit annuellement, avec un montant à déterminer en fonction des budgets disponibles

Délai de réalisation

2022 - 2024

Indicateurs de suivi

- Nombre de demandes reçues
- Nombre de projets subventionnés
- Rapports d'activités des projets soutenus
- Nombre et type de modules d'accompagnement réalisés par les structures subsidiées
- Nombre de projets entrepreneuriaux accompagnés
- Maintien / augmentation du nombre de participantes des projets soutenus

Développement

L'objectif de cette action est de soutenir financièrement tout acteur économique (en ce compris SRL, ASBL, indépendant·e·s, etc.) ou partenariat d'acteurs économiques basé en Région de Bruxelles-Capitale, qui développe des activités de soutien à l'entrepreneuriat des femmes.

L'accompagnement, l'entraide, le mentorat, le coaching ou encore le renforcement du réseau sont des outils de nature à renforcer les femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat et à permettre de dépasser les freins spécifiques qu'elles rencontrent dans ce domaine.

L'appel à projets soutiendra des outils et approches novatrices particulièrement adaptés aux problématiques rencontrées par les femmes, et parmi celles-ci, les femmes le plus éloignées de l'entrepreneuriat en raison de discriminations croisées ou de freins spécifiques (racisme, monoparentalité, handicap, etc.). En effet, cet appel à projets se veut particulièrement attentif à toucher un public intersectionnel et être le vecteur d'une plus grande diversité au sein de l'entrepreneuriat bruxellois.

En outre, cet appel favorisera les partenariats entre structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes, en vue de favoriser les interactions et le dynamisme au sein de la plateforme « Women in Business ».



ACTION 40

Renforcer le monitoring genré des activités de hub.brussels

Action

Définir des objectifs spécifiques en termes de relevés genrés avec une approche intersectionnelle.
Définir clairement des indicateurs choisis.

Poursuivre le travail déjà entamé sur les outils de relevés.

Impliquer les services au sein de hub.brussels dans le monitoring genré, sur base d'outils adaptés à leur travail.

Analyser les données récoltées, les éventuelles failles et adapter les outils, en collaboration avec des organismes de référence.

Communiquer sur les résultats des analyses au sein de hub.brussels et/ou de la Région.

Objectifs

- Affiner la connaissance genrée de l'entrepreneuriat à Bruxelles et des bénéficiaires des actions de hub.brussels, notamment dans une optique intersectionnelle
- Améliorer le monitoring genré de hub.brussels

Responsables action

- Ministre responsable : Secrétaire d'État en charge de la Transition Économique
- Pilote : hub.brussels
- Partenaire : equal.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

A partir de 2023

Indicateur de suivi

Extension, production et communication de données genrées dans les activités de rapportage de hub.brussels

Développement

hub.brussels développe déjà toute une série de statistiques et un monitoring genré de l'ensemble de ses actions (accompagnement, sensibilisation...).

Elle publie notamment régulièrement un baromètre de l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles. Néanmoins, à l'heure actuelle, hub.brussels ne dispose pas de statistiques intersectionnelles.

Il convient donc d'effectuer un travail de réflexion sur les statistiques intersectionnelles qu'il serait utile de développer et la manière de les obtenir dans le respect du RGPD.



ACTION 41

Renforcer le monitoring genré de l'octroi des subsides aux entrepreneurs et entrepreneuses par Bruxelles Économie et emploi et développer des actions ciblées en fonction du résultat des analyses de genre

Action

Etablir et suivre des indicateurs permettant de déterminer, pour l'ensemble des subsides octroyés par Bruxelles Économie et Emploi, la proportion octroyée aux entreprises dirigées par des femmes et/ou dont le public-cible est majoritairement féminin.

Adapter les formulaires de demandes de subside de Bruxelles Économie et Emploi (BEE) pour intégrer un relevé statistique relatif au genre et aux autres critères (dans une démarche intersectionnelle).

Réaliser des analyses des statistiques relevées dans le cadre de l'octroi des subsides au regard du genre, croisé le cas échéant avec d'autres critères dans une approche intersectionnelle.

Sur ces bases, identifier, avec les partenaires publics et privés de l'écosystème, des actions pour augmenter le soutien à l'entrepreneuriat des femmes via les subsides octroyés par BEE.

Objectif

Pouvoir orienter la politique de subvention de l'entrepreneuriat menée par BEE sur base de constats genrés étayés.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de la Transition Économique
- Pilote : Bruxelles Économie et Emploi
- Partenaires : equal.brussels, hub.brussels, Innoviris, finance&invest.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délais de réalisation

- Finalisation des indicateurs en 2022
- Analyses de genre à partir des données récoltées en 2023

Indicateurs de suivi

- Indicateurs définis et implémentés
- Formulaires de demandes de subsides adaptés
- Analyses réalisées annuellement
- Adaptations apportées en conséquence à la politique de subsidiation aux entrepreneurs et entrepreneuses

Développement

BEE souhaite développer des indicateurs et des analyses genrées concernant les subventions qu'elle octroie afin de pouvoir au besoin la réorienter.

Il s'agira concrètement dans un premier temps de définir les indicateurs pertinents, qu'il s'agisse de subsides octroyés dans le cadre d'appels à projets, de primes ou de subsides facultatifs indépendants d'un appel à projets.

Par exemple, il pourrait être utile de déterminer le pourcentage de ces subsides octroyés aux entreprises (y compris les ASBL) dirigées par des femmes (critère du genre, à combiner le cas échéant avec d'autres critères dans une démarche intersectionnelle) et aux entreprises dont le public-cible est plutôt féminin.



ACTION 42

Récolter des données genrées sur les demandes de financement introduites auprès de finance&invest.brussels, le traitement de ces demandes et la typologie des entreprises soutenues

Action

Récolter, lors de la prise de contact avec finance&invest.brussels, les informations sur l'entrepreneur-euse et comment il/elle est arrivé-e chez finance&invest.brussels via la mise en place d'un questionnaire automatique à construire en collaboration avec un·e expert·e de genre d'equal.brussels.

Les données suivantes pourraient notamment être intéressantes à récolter pour analyse :

- Nombre de personnes et pourcentage de femmes dans l'équipe dirigeante
- Nombre de personnes et pourcentage de femmes dans le conseil de direction
- Composition de l'actionnariat, dont le pourcentage de femmes
- Genre des investisseur·euse·s privé·e·s personne physique

Par la suite, il s'agira de rendre ces données exploitables en les intégrant dans le CRM³⁰ utilisé par finance&invest.brussels et les combiner pour analyse avec le sort qui est réservé à ces demandes (octroi/refus/réorientation).

Objectif

Récolter des données genrées relatives aux demandes de financement et les intégrer aux outils de gestion de finance&invest.brussels afin de les exploiter pour réorienter les actions mises en place par finance&invest.brussels.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de la Transition Économique
- Pilote : finance&invest.brussels
- Partenaires : equal.brussels, hub.brussels, Innoviris, Bruxelles Economie et Emploi

Estimation Budgétaire

2.500 €

Délais de réalisation

- Développement du formulaire en 2022
- Adaptation du CRM en 2023
- Analyse à partir des données récoltées en 2023

Indicateurs de suivi

- Implémentation d'un formulaire accompagnant les demandes de financement et comprenant un critère de genre en 2022
- Adaptation du CRM de finance&invest.brussels en 2023
- Production de statistiques annuelles sur la répartition des demandes et leur traitement (octroi, refus, réorientation) selon le genre.

Développement

Les études démontrent un meilleur accès des entrepreneurs masculins au financement.

Les « financeurs » (personnes de contact de la demande de financement : banquier, analyste, investisseur privé, ...) feraient inconsciemment preuve d'une attitude plus positive vis-à-vis des projets d'entrepreneuriat portés par des hommes que par des femmes.

Une attitude « paternaliste » dans le contact et la relation entre l'entrepreneuse et le « financeur » est parfois dénoncée lorsqu'une entrepreneuse entre en contact, pour une demande de financement, avec un « financeur » masculin (banquier, analyste, investisseur privé, etc.). Il ressort des aprioris liés directement au genre, parfois un manque de considération, etc.

Dès lors, la mise en place de cette action aura aussi pour effet de sensibiliser les équipes de finance&invest.brussels à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat.



ACTION 43

Sensibiliser les entreprises soutenues par [finance&invest.brussels](#) à l'équilibre femmes-hommes au sein de leurs conseils de direction et/ou d'administration

Action

Sensibiliser les entreprises soutenues par [finance&invest.brussels](#) à la composition de leurs conseils de direction et d'administration en intégrant les critères de genre dans l'analyse de durabilité et de risques ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) via l'outil d'analyse interne Sustainability Framework.

Objectif

Parvenir à ce que toutes les entreprises financées par [finance&invest.brussels](#) soient sensibilisées à atteindre ou à tout le moins viser la parité en termes de genre au sein de leurs conseils de direction et d'administration.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État en charge de la Transition Économique
- Pilote : [finance&invest.brussels](#)
- Partenaire : [equal.brussels](#)

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

A partir des données récoltées en 2023

Indicateur de suivi

Intégration du genre dans les analyses de durabilité et de risques ESG

Développement

Les femmes sont par ailleurs sous-représentées dans la gouvernance des entreprises belges.

66% des entreprises belges sont ainsi dirigées par des hommes, contre seulement 23% par des femmes. Les 7% restant désignent le nombre d'entreprises belges dirigées de manière paritaire, un chiffre pour le moins restreint.

Également, les dirigeants d'entreprises masculins se concentrent dans des secteurs porteurs de l'économie, et surtout peu sensibles aux dommages de la crise sanitaire, comme la construction et les TIC.

Au contraire, les femmes, qu'elles soient administratrices d'une grande entreprise ou micro-entrepreneuses, se retrouvent plutôt dans les secteurs économiques durement touchés par la crise.

A titre d'exemple, elles composent 45% des indépendant·es bruxellois·es dans les secteurs de l'Horeca, de l'événementiel, du tourisme et de la culture.³¹

31 Le Covid, une pandémie sexiste? Plan pour une relance économique au féminin, rapport Womenpreneur. Consultable ici : <https://womenpreneur-initiative.com/belgium/plan-de-relance>



INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA STRATÉGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE RÉGIONALE

ACTION 44

Monitorer les données générées dans le rapport de l'Observatoire de l'emploi public, formuler des recommandations et Fournir aux institutions régionales bruxelloises des analyses générées de leur personnel à la demande

Action

Collecter les données relatives au genre auprès des institutions régionales bruxelloises, analyser ces données et en assurer le rapportage annuel.

Exploiter les données récoltées via le monitoring diversité et fournir aux institutions régionales, des informations utiles pour établir des plans diversité, notamment avec des actions corrigeant les éventuels déséquilibres en matière de genre.

Objectif

Développer une connaissance des enjeux genrés qui traversent la fonction publique régionale bruxelloise et permettre aux organismes bruxellois de développer une politique de ressources humaines qui tienne compte de ceux-ci.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels
- Partenaires : Institutions publiques régionales dans le champ d'application du cadre légal

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délais de réalisation

- Annuel pour le rapport de l'Observatoire de l'emploi public
- À partir de 2023 pour les analyses générées à la demande

Indicateurs de suivi

- Rapport de l'Observatoire de l'emploi public produit et diffusé annuellement avec des recommandations
- Délais de réponse aux demandes et satisfaction des destinataires des analyses

Développement

Ainsi, on constate que les femmes sont moins présentes dans certaines institutions et certains métiers et qu'elles sont sous-représentées dans les plus hautes fonctions et dans les fonctions de mandataires.

Dans le Rapport de l'Observatoire de l'emploi dans la fonction publique régionale bruxelloise de 2020, on peut constater une augmentation de la part des femmes dans la fonction publique régionale. Un peu plus de la moitié des institutions régionales comptent plus de femmes que d'hommes dans leurs rangs.

Pourtant, les hommes représentent deux-tiers des effectifs. Ceci s'explique par le fait que les institutions régionales composées majoritairement d'hommes sont les plus gros employeurs de la Région. On pense notamment à Bruxelles Propreté, au SIAMU et à Bruxelles Environnement.

Au-delà de cette ségrégation horizontale qui cantonne les hommes dans certains types de fonctions et les femmes dans d'autres, on observe toujours un phénomène de plafond de verre, même si celui-ci tend lentement à s'amenuiser.

Si les femmes sont majoritaires dans les emplois de niveaux A et B qui correspondent à un niveau d'enseignement supérieur de type long et court, elles tendent à se raréfier lorsqu'on monte vers les plus hautes fonctions et les fonctions de mandataires.

Le rang déterminant l'importance relative d'un grade dans son niveau, nous en identifions sept, allant du moins au plus important. Les femmes sont majoritaires dans le premier rang (A1) à 56%. Les rangs A2 et A3 montrent presque une parité 50-50, atteinte au rang A4. Néanmoins, dans les plus hauts grades de management, les femmes sont minoritaires ; 1/3 des postes sont occupés par des femmes en rang A5 et zéro en rang A6. Cependant, le seul poste en A7 est depuis janvier 2021 occupée par une femme.

Il est également important de souligner que la tendance d'une surreprésentation des femmes dans les régimes de travail à temps partiel est également présente dans la fonction publique régionale (21.3 % pour les femmes < > 7.3 % pour les hommes³²).

Connaitre les statistiques de genre de la composition de son personnel et pouvoir l'analyser au prisme du genre est une nécessité absolue pour les organismes régionaux dans le cadre de la mise en œuvre d'une stratégie inscrite dans un plan de diversité.



ACTION 45

Mettre en place une gestion prévisionnelle et inclusive des emplois et des compétences au sein de la fonction publique régionale

Action

Produire, dans le cadre du suivi des plans de personnel réalisé par l'Observatoire de l'emploi public régional, des rapports thématiques relatifs à une gestion proactive des ressources humaines dans la fonction publique régionale bruxelloise incluant la dimension de genre (métiers du futur, anticipation des pyramides des âges...).

Objectif

Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois des compétences qui tienne compte des inégalités genrées existant dans la fonction publique régionale et qui promeuve la notion d'inclusion.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels
- Partenaires : Institutions publiques régionales dans le champ d'application du cadre légal

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateurs de suivi

Rapports thématiques intégrant la dimension de genre

Développement

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences est une méthode conçue pour mettre en adéquation les effectifs, les emplois et les compétences avec les objectifs stratégiques de l'organisation et son environnement externe.

Les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences sont de déterminer les évolutions des emplois, des missions et des compétences, et de prévoir les mouvements d'effectifs à organiser à moyen terme pour répondre aux besoins de l'organisation.

Elle se traduit par l'anticipation et la planification des différentes actions à mener dans le but de pérenniser l'activité de l'organisation. Il s'agit d'une démarche de gestion proactive des ressources humaines basée sur le management des compétences.

Dans ce cadre, au-delà de l'anticipation des besoins en compétences et en personnel réalisée avec les plans de personnel, il s'agira d'effectuer les prévisions dans une optique inclusive en tenant compte, notamment de la ségrégation genrée verticale et horizontale à l'œuvre dans la fonction publique régionale.



ACTION 46

Lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement au sein de la fonction publique régionale

Action

Modifier l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agent-es des services publics régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement via une simplification du régime disciplinaire respectueuse des droits de la défense.

Objectif

Intégrer nommément les comportements discriminatoires tels le sexisme et le racisme comme une infraction dans le cadre du statut administratif et pécuniaire des agent-es des services publics régionaux bruxellois pour pouvoir mieux prévenir ce phénomène et sanctionner les agent-es qui s'en rendent coupables.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels
- Partenaires : institutions publiques régionales dans le champ d'application du cadre légal

Estimation Budgétaire

Dans les budgets de fonctionnement

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateur de suivi

Modifications de statut proposées au Gouvernement

Développement

D'après une étude menée par l'asbl Jump en 2016 en Europe (essentiellement en France et en Belgique), 94% des femmes ont été confrontées au sexisme au travail, c'est-à-dire à des propos ou des comportements qui les infériorisent du fait de leur sexe.

Le sexisme est donc une réalité qui touche toutes les organisations et donc aussi la fonction publique avec des conséquences délétères sur les victimes mais aussi sur la sécurité au travail puisque, les études le montrent, les propos et comportements sexistes constituent un terreau favorable au harcèlement et aux violences sexuelles.

Ce phénomène est pourtant peu traité : beaucoup de victimes n'osent pas en parler à leur hiérarchie ou, quand elles le font, ne se sentent pas soutenues. Le lien de confiance tissé avec leur employeur·euse se délite ainsi et favorise leur désengagement.³³

Pour toutes ces raisons, il est de la responsabilité des pouvoirs publics de s'engager pour lutter fermement contre ces faits. C'est ainsi que la déclaration de politique régionale prévoit que « Dans le respect des droits de la défense, le régime disciplinaire des statutaires sera simplifié afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement. »

33 LIBÉREZ votre entreprise du sexisme, votre guide pour une organisation vraiment inclusive, Jump asbl, 2021. Consultable ici : http://jump.eu.com/wp-content/uploads/2018/12/Guide_Sexisme_BE_FR.pdf



ACTION 47

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

Action

Adapter le montant de l'indemnité de télétravail afin qu'elle corresponde plus aux coûts réels engendrés pour les membres de la fonction publique ayant recours au télétravail qui est proportionnellement plus pratiqué par des femmes que par des hommes³⁴.

Modifier les textes réglementaires d'application afin de les adapter au principe « Anytime, anywhere » dans le respect du droit à la déconnexion.

Objectif

Faire du télétravail un outil qui favorise l'égalité entre les hommes et les femmes au travail.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels
- Partenaires : partenaires du groupe de travail régional sur la réglementation de la fonction publique

Estimation Budgétaire

6.860.160 €

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateurs de suivi

- Adaptation de l'allocation
- Intégration du principe au travers de modifications réglementaires, notamment de l'arrêté relatif au télétravail

Développement

Une étude réalisée par les Femmes prévoyantes socialistes en 2021 met en évidence que le télétravail massif en raison de la crise du Covid-19 n'a pas empêché la perpétuation des inégalités femmes-hommes préexistantes.

L'organisation entre vie privée et vie professionnelle a été mise à rude épreuve pour les femmes, avec une charge mentale et une répartition des tâches domestiques et familiales toujours aussi disproportionnées. Le télétravail massif s'est par ailleurs inscrit dans un contexte de sous- et mal-équipement technologique de certaines franges de la population ainsi que dans un contexte de cyberviolences accrues et de répartition inégalitaire du temps de parole selon le genre.³⁵

Le télétravail peut néanmoins être positif pour les femmes, s'il est exercé dans de bonnes conditions.

Soutenir matériellement et financièrement les télétravailleuses·eurs est d'autant plus important pour prévenir les risques de « compétition » et conflits entre parents et enfants autour de l'utilisation du·des ordinateurs et de la connexion internet du foyer. En cas de sous-équipement d'un ménage par rapport aux besoins de ses membres, il y a fort à parier que les mères seront davantage encouragées à céder leur propre matériel aux enfants quand ils en ont besoin (par exemple : faire une recherche pour l'école sur le smartphone et avec l'aide de la mère).

Afin que le télétravail puisse faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, plutôt que d'en brouiller les frontières, accompagner le développement du télétravail structurel par la mise en œuvre d'un droit effectif à la déconnexion est impératif.

Le droit à la déconnexion constitue le droit des travailleuses·eurs à se couper complètement du travail à des heures précises, réservées au repos et à la vie personnelle, sans crainte de répercussions négatives sur leur carrière. Ce droit est d'autant plus fondamental dans la mesure où les technologies numériques et le télétravail provoquent un envahissement plus conséquent et immédiat du travail dans la sphère privée.

D'une certaine façon, cela pourrait aider à freiner la culture de l'hyperactivité et réactivité professionnelle derrière laquelle, en outre, se réfugient certains travailleurs pour échapper aux responsabilités domestiques et familiales.³⁶

35 Analyse 2021 – Femmes et télétravail en période de Covid-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel? – Femmes Prévoyantes Socialistes (femmesprevoyantes.be)

36 Idem.



CRÉER UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT INCLUSIF POUR LA FONCTION PUBLIQUE

ACTION 48

Supprimer les biais genrés dans les tests de sélection du processus de recrutement dans la fonction publique régionale et favoriser l'écriture inclusive dans les offres d'emploi

Action

Former les consultant·es en recrutement de talent.brussels à la bonne utilisation des tests afin qu'ils servent à objectiver les compétences des candidat·es sans biais genrés.

Intégrer, dans le trajet de certification de chaque consultant·e en recrutement de talent.brussels, une formation à l'écriture inclusive permettant de :

Poser un cadre clair dans les offres d'emploi décrivant les politiques de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances de la fonction publique régionale et les possibilités d'aménagement raisonnable accompagnant le processus de recrutement

Neutraliser les représentations potentiellement stéréotypées que l'on a du ou de la candidat·e idéal·e, dont les représentations liées au genre

Objectifs

- Parvenir à une méthode de sélection objective, non biaisée et comparée à des normes communes qui représentent toute la population
- Publier des offres d'emploi dans lesquelles chacun et chacune puisse se projeter indépendamment de son sexe
- Fédérer les organisations autour de l'écriture inclusive

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels

Estimation Budgétaire

- 5.000 € pour la formation à la bonne utilisation des tests de sélection
- 5.000 € pour la formation à l'écriture inclusive

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateurs de suivi

- Nombre de consultant·es de sélection formé·es à la bonne utilisation des tests par rapport au nombre total de consultant·es de sélection
- Neutralité des offres d'emploi publiées

Développement

Les instruments utilisés pour l'évaluation d'un·e candidat·e peuvent être extrêmement utiles lorsqu'ils sont utilisés correctement, mais contre-productifs lorsqu'ils sont utilisés de manière inappropriée.

Souvent, l'utilisation inappropriée découle du fait que l'on ne comprend pas clairement ce que l'on veut mesurer et pourquoi on veut le mesurer. Il est important de bien comprendre l'objectif du système à évaluer pour choisir les tests appropriés à cet objectif. Si les tests ne sont pas adaptés ni objectivés, le risque existe que des biais genrés se produisent.

Les mots trahissent nos représentations inconscientes : la rédaction de l'offre est donc une étape essentielle qui ne se résume pas à la simple traduction du profil de poste.

L'utilisation de l'écriture inclusive permet de neutraliser les représentations que l'on a du candidat idéal qui peut être inconsciemment perçu comme un homme en raison de l'usage unique du masculin. L'écriture inclusive peut également permettre aux femmes de se projeter dans des fonctions traditionnellement considérées comme masculines et vice versa, ouvrant ainsi le champ des possibles professionnel.



ACTION 49

Organiser une formation « offres d'emploi neutre du point de vue du genre » à destination des services en charge des ressources humaines dans la fonction publique régionale

Action

Organiser une formation « Offres d'emploi neutres du point de vue du genre » qui reprenne à la fois la question de l'écriture inclusive et une manière de formuler les exigences de la fonction et les compétences attendues qui ne véhicule pas inconsciemment des stéréotypes de genre.

Objectif

Donner aux services des ressources humaines une formation leur permettant d'éviter que toute personne se sente exclue lors d'une sélection.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels
- Partenaires : organisations régionales partageant le même statut

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateur de suivi

Neutralité des offres d'emploi publiées par les organisations régionales

Développement

Au-delà de l'écriture inclusive et de la féminisation des titres de fonction, d'autres enjeux sont présents derrière la rédaction des descriptions de fonction.

L'utilisation de certaines formulations peut conduire à des biais inconscients subtils comme l'ont démontré certaines études³⁷ qui ont mis en évidence des différences de formulation subtiles mais systématiques dans un échantillon aléatoire d'offres d'emploi.

Leurs résultats ont montré que les offres d'emploi dans les secteurs à prédominance masculine comportaient davantage de mots masculins (c'est-à-dire des mots associés à des stéréotypes masculins, tels que leader, compétitif, dominant) que les offres dans les secteurs à prédominance féminine. Ils ont ensuite testé les conséquences de cette formulation dans le cadre de trois études expérimentales.

La conclusion est que lorsque les offres d'emploi étaient construites de manière à inclure des formulations plus masculines que féminines, les participants percevaient davantage d'hommes dans ces professions et, surtout, les femmes trouvaient ces emplois moins attrayants³⁸.

38 Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exist. Consultable ici : <https://psycnet.apa.org/record/2011-04642-001>



ACTION 50

Simplifier l'expression des exigences dans les offres d'emploi

Action

Différencier les compétences essentielles et secondaires dans les offres d'emploi afin de les rendre moins intimidantes et plus ouvertes à toute personne éligible et d'éviter ainsi les biais potentiellement liés à une appréhension différente de ces offres et des exigences qui y sont associées selon le genre.

Objectif

Diminuer le biais lié au genre et augmenter le nombre de femmes qui postulent aux emplois, notamment aux emplois de promotion.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels

Estimation Budgétaire

15.000 €

Délai de réalisation

2023

Indicateur de suivi

Evolution du nombre de femmes candidates après la différenciation des offres d'emploi

Développement

Certaines études ont démontré que les femmes postulent un emploi lorsqu'elles remplissent 100 % des exigences, alors que les hommes postulent lorsqu'ils n'en remplissent que 60 %. Cela peut être dû à un manque de confiance en soi, culturellement construit, qui touche davantage les femmes.

S'il n'est nullement nécessaire d'abaisser les exigences dans le seul but de recruter des femmes, la simplification des critères d'emploi rend le poste vacant moins intimidant et plus accueillant pour toute personne éligible.



ACTION 51

Sensibiliser les candidat·es potentiel·les à la qualité de vie au travail au sein de la fonction publique régionale bruxelloise

Action

Mettre en avant la qualité de vie au travail dans toutes les offres d'emploi et les #talent.talk, notamment à destination des parents et des responsables de familles monoparentales.

Objectif

Permettre aux femmes comme aux hommes de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, ce qui a un effet positif sur la carrière des femmes et l'implication des hommes dans les tâches familiales et domestiques.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2023

Indicateur de suivi

Offres d'emploi mettant en avant l'équilibre vie privée - vie professionnelle

Développement

Les horaires flexibles aident tous les parents qui travaillent à concilier leur travail et leur famille. En facilitant l'implication des pères dans les tâches familiales et domestiques, un effet positif sera engendré envers les femmes.

En effet, le problème de la conciliation vie privée-vie professionnelle reste aujourd'hui le principal frein à l'ascension professionnelle des femmes puisque les femmes assurent encore majoritairement les tâches dites reproductives que sont le soin aux enfants et l'entretien du foyer, travaillent plus à temps partiel ou interrompent leur carrière en raison de ces dernières, ce qui impacte négativement leurs possibilités d'évolution.



ACTION 52

Étendre la liste des membres de jury pouvant siéger en commission de sélection des mandataires de la fonction publique régionale afin d'atteindre un équilibre hommes / femmes

Action

Réaliser une campagne de communication afin d'étendre la liste des potentiels membres de jury en vue d'un équilibre hommes / femmes dans les commissions de sélection des mandataires.

Objectif

Augmenter la diversité de genre des commissions de sélection.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels

Estimation Budgétaire

15.000 €

Délai de réalisation

2023

Indicateur de suivi

Répartition hommes / femmes dans les commissions de sélection des mandataires

Développement

Sur la base de l'article 446 du statut du SPRB, les membres de commission de sélection des mandataires doivent disposer d'expertise dans au moins une des catégories suivantes :

Les matières qui relèvent de l'emploi de mandat à attribuer

Le management dans le secteur public

talent.brussels est chargé de proposer au Gouvernement la composition des commissions de sélection des mandataires. L'accord du Gouvernement de juillet 2019 affirme que « le Gouvernement renforcera la réserve d'expert·es indépendant·es siégeant dans les commissions de recrutement ».

Un nouvel appel à candidatures a été lancé en mars 2020 et en novembre 2021 afin d'attirer un maximum de profils pertinents et divers et d'accroître la diversité de genre au sein de ces commissions.

Cette diversité doit permettre de lutter contre les biais cognitifs qui peuvent avoir lieu lors de processus de sélection lorsque les responsables de la sélection ont des profils trop similaires.

En avril 2022, le Gouvernement a approuvé une nouvelle réserve de membres pour ces commissions suite à l'appel à candidatures lancé en novembre 2021. Il y a eu 25 candidatures, dont 10 correspondaient aux critères fixés. 70% des candidats étaient masculins, 30% féminins, ce qui souligne la nécessité de continuer à attirer plus de femmes dans ces commissions.



DÉCONSTRUIRE LES REPRÉSENTATIONS GENRÉES LIÉES AUX MÉTIERS ET AGIR CONTRE LEUR SEGMENTATION

ACTION 53

Sensibiliser les candidat·es potentiel·les aux métiers de la fonction publique régionale sur base d'une approche sensible au genre

Action

Sur base des recommandations du rapport de l'Observatoire de l'emploi, réaliser une campagne de communication à destination du public pour les métiers connotés comme "plus masculins" (SIAMU...) afin d'inciter les femmes à postuler à ces métiers.

Objectif

Augmenter le nombre de candidatures de femmes pour des emplois considérés comme étant plus masculins.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : Talent.brussels
- Partenaires : organisations régionales identifiées dans le rapport de l'Observatoire de l'emploi public

Estimation Budgétaire

50.000 €

Délai de réalisation

À partir 2023 pour chaque recrutement dans les conditions

Indicateur de suivi

Augmentation du nombre de candidatures féminines dans les emplois identifiés par l'Observatoire de l'emploi comme très majoritairement masculins

Développement

Si le marché du travail est encore très segmenté en matière de genre, c'est certainement en partie parce que des représentations et des stéréotypes sexistes persistent dans les milieux professionnels provoquant des croyances limitantes dans le chef des personnes actives ou en passe de le devenir.

Par des actions de sensibilisation, la fonction publique régionale entend déconstruire symboliquement ces stéréotypes et ces croyances et inciter plus de candidatures dans des métiers a priori considérés comme inaccessibles ou non souhaités par les potentiel·les candidat·es de l'un ou l'autre genre.

La fonction publique régionale comprend une série d'organismes dont les fonctions sont fortement connotées comme masculines. En mettant en place une campagne de communication spécifique, il s'agira de donner une image non-genrée de ces métiers régionaux qui peuvent également présenter un vecteur d'émancipation pour les femmes.



ACTION 54

Mener une campagne de sensibilisation incitant à dépasser les stéréotypes liés au genre dans le marché du travail en mettant en avant les parcours de Bruxellois.es exemplaires

Action

Mener une campagne de sensibilisation incitant à dépasser les stéréotypes liés au genre dans le marché du travail en mettant en avant de (vrais) parcours de Bruxelloises et de Bruxellois dans des métiers et des activités qui sont aujourd'hui connotés comme féminins ou masculins (exemples : femmes CEO, ouvrières de propreté, informaticiennes, horticultrice, assistant de direction, aide-soignant, puériculteur...).

Objectif

Éveiller et faire évoluer les consciences sur les stéréotypes sexistes dans le monde du travail en mettant en avant des rôles modèles et en donnant une autre représentation de métiers aujourd'hui stéréotypés.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État à l'Égalité des chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : talent.brussels, hub.brussels, Actiris, SIAMU et partenaires régionaux volontaires

Estimation Budgétaire

175.000 €

Délai de réalisation

2024

Indicateurs de suivi

- Campagne réalisée
- Indicateurs à préciser lors de la conception de la campagne

Développement

Le marché de d'emploi reste assez stéréotypé du point de vue du genre. Ainsi la proportion d'hommes et de femmes peut fortement varier en fonction des secteurs.

Cela peut notamment entraîner des différences économiques et sociales. L'importance des rôles modèles a été souvent relevée par la société civile lors des consultations réalisées dans le cadre de l'élaboration de ce plan.

Afficher des parcours de femmes ou d'hommes dans des secteurs dans lesquels ils ou elles sont sous-représenté·es peut permettre à la fois de contredire des stéréotypes dans l'imaginaire collectif tout en donnant du prestige à des métiers connotés et d'inspirer des vocations, peut-être jugées à tort comme non réalistes.



ACTION 55

Mettre en place une série d'actions spécifiques afin d'inciter les femmes à viser les postes de management et top management dans la fonction publique régionale

Action

Mener une campagne de sensibilisation afin d'inciter les femmes à participer à des formations leur permettant de faire évoluer leur carrière dans la fonction publique régionale.

Promouvoir et réorganiser la formation « Plus de femmes dans le middle management/top management » qui figure dans le catalogue régional de formation.

Objectifs

- Informer les personnes concernées des différentes initiatives permettant d'améliorer l'égalité entre femmes et hommes dans la fonction publique régionale, notamment en ce qui concerne les possibilités de carrière
- Encourager un maximum de femmes à postuler à des fonctions de top et middle management
- Parvenir à ce que les femmes ayant suivi la formation se sentent aptes à postuler pour des fonctions de middle management / top management

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Fonction Publique
- Pilote : talent.brussels
- Partenaires : organisations partageant le même statut

Estimation Budgétaire

- 5.000 € pour la campagne de communication
- 10.000 € pour la formation

Délai de réalisation

2022

Indicateurs de suivi

- Campagne réalisée
- Formation organisée
- Nombre de femmes ayant participé à la formation

Développement

La notion de « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau.

Résultat : elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie. La fonction publique n'échappe pas à cette réalité.

Cette situation ne peut s'expliquer par un manque de compétence des femmes puisque parmi les jeunes générations, les femmes ont en moyenne un niveau d'instruction plus élevé que les hommes.³⁹

Les stéréotypes impactent également la confiance des femmes qui ont plus tendance à s'auto-censurer...

Pour s'attaquer à ce phénomène, la Région de Bruxelles-Capitale a initié depuis plusieurs années une dynamique visant à inciter les femmes à se porter candidates à des emplois de promotion.



ACTION 56

Mettre en place une série d'actions pour déconstruire les stéréotypes liés aux métiers techniques et managériaux de Bruxelles Mobilité et augmenter la proportion de femmes les exerçant

Action

Réaliser des vidéos et portraits photos montrant des femmes exerçant des fonctions techniques et managériales au sein de Bruxelles Mobilité.

Diffuser ces portraits et vidéos avec les offres d'emploi de Bruxelles Mobilité et à l'occasion du 11 février, la Journée des femmes et des filles de science, afin de susciter un plus grand nombre de candidatures féminines dans ces fonctions.

Objectif

Augmenter la proportion de femmes dans les métiers techniques au sein de Bruxelles Mobilité.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de la Mobilité
- Pilote : Bruxelles Mobilité
- Partenaire : talent.brussels

Estimation Budgétaire

5000 €

Délai de réalisation

2022

Indicateurs de suivi

- Vidéos et portraits joints systématiquement aux offres d'emploi
- Diffusion des portraits à l'occasion de la Journée des femmes et des filles de science (11 février)
- Évolution de la proportion de femmes dans les fonctions managériales au sein de Bruxelles Mobilité
- Évolution de la proportion de femmes dans le centre de mobilité, le service de construction et le service maintenance de Bruxelles Mobilité

Développement

Bruxelles Mobilité est une administration qui compte de nombreux métiers techniques (inspecteur-trices de voiries, contrôleur-se de chantier, contrôleur-se en électromécanique, etc.) et les femmes y sont sous-représentées.

La proportion des femmes à Bruxelles Mobilité est de 39 % et cette proportion diminue au sein des directions opérationnelles :

- 13% de femmes au centre de mobilité
- 33% de femmes au service construction
- 31% de femmes au service maintenance

Dans les fonctions managériales les femmes sont également sous-représentées :

- La direction générale est occupée par un homme de même que les 3 postes de directeurs chef de service
- Il y a 4 femmes directrices pour 9 directions
- 21 femmes et 51 hommes occupent des fonctions managériales

Cette situation résulte des stéréotypes de genre à l'œuvre dans la société. Les métiers techniques sont à l'heure actuelle encore hyper-genrés.

Bruxelles Mobilité a décidé de s'emparer de cette situation pour tenter, à son niveau d'aller vers plus d'égalité en déconstruisant les stéréotypes qui peuvent entourer ces métiers.



ACTION 57

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

Action

Mise en place d'un plan d'action pour la féminisation des métiers de terrain de Bruxelles Propreté dans l'espace public (nettoisement, collecte, souffleuse...).

Objectifs

- Favoriser une plus grande proportion de candidatures féminines
- Favoriser le maintien des femmes dans ces métiers
- Favoriser l'accès des femmes aux fonctions managériales

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Propreté publique
- Pilote : Bruxelles Propreté
- Partenaire : Actiris

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2022-2025

Indicateurs de suivi

Evolution de la proportion de femmes dans les métiers d'ouvrières de propreté publique, de brigadières, de surveillantes et dans les fonctions d'encadrement

Développement

Un énorme écart est constaté au regard de la proportion hommes-femmes au sein du personnel de Bruxelles-Propreté.

Parmi les agent·es statutaires :

- 43.48% des agent·es ayant une fonction de type « employé » sont des femmes
- Contre 0.91% du personnel ouvrier statutaire

Parmi le personnel contractuel :

- 41.32% des « employé-es » sont des femmes et 58.68 % des hommes
- Au niveau du personnel ouvrier, il y a 4.14% de femmes et 95.86% d'hommes

Ce plan d'action est composé de 3 axes : sélection, maintien à l'emploi, évolution de carrière.

Axe 1 – Sélection

Le premier pas vers la mixité du personnel de l'Agence débute par le recrutement. Il est important de s'assurer que les méthodes de recrutement ciblent les femmes. Afin d'augmenter le bassin des candidates potentielles dans des fonctions majoritairement masculines, plusieurs moyens vont être déployés :

- Féminisation des titres de fonction
- Contacts avec des asbl et des organismes de mise à l'emploi afin de perfectionner la prise en compte de la dimension de genre dans les processus de recrutement masculins comme chargeuse ou balayeuse.
- Mise en valeur de modèles féminins
- Travail sur les compétences et expériences attendues afin d'analyser leur potentiel effet discriminatoire

Axe 2 – Maintien à l'emploi

- Révision du processus d'accueil des femmes
- Sensibilisation de la ligne hiérarchique et des managers d'équipes à la diversité et au genre
- Travail sur les opportunités de mobilité interne
- Incitation à l'obtention du permis C
- Adaptation des équipements de logistique et infrastructure aux caractéristiques et morphologies des hommes et femmes

Axe 3 – Evolution de carrière

Une attention particulière sera portée à l'accès des femmes à des postes à responsabilité :

- Attention spécifique à la mixité des fonctions de mandataires
- Sélection également en externe pour faciliter l'accès aux fonctions d'encadrement (plus de femmes contractuelles que statutaires)
- Action de sensibilisation pour inciter les femmes à postuler à des fonctions d'encadrement



INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

ACTION 58

Améliorer la connaissance des bénéficiaires du dispositif de congé éducation payé afin d'augmenter la participation des femmes à la formation continue

Action

Améliorer la récolte des données statistiques relatives au profil des bénéficiaires du congé éducation payé (CEP).

Réaliser une analyse genrée de ces statistiques et la présenter aux partenaires sociaux dans le cadre de la réforme du dispositif du CEP en cours en priorité partagée avec les partenaires sociaux.

Sur base des constats de l'analyse genrée et de l'avis des partenaires sociaux, dresser des constats relatifs au fonctionnement actuel du dispositif et formuler des propositions d'action visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au congé éducation payé.

Objectif

Améliorer la connaissance du profil des bénéficiaires du congé éducation payé et disposer de données genrées à mobiliser en vue de la réflexion sur une éventuelle modification législative du dispositif.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Emploi
- Pilote : Bruxelles Économie et Emploi
- Partenaires : equal.brussels, Brupartners (commission d'agrément CEP)

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2023

Indicateurs de suivi

- Nombre de nouvelles données relatives au profil des bénéficiaires collectées
- Nombre d'analyses genrées et nombre de propositions d'actions

Développement

En 2018-2019, 10.030 travailleur·euses d'entreprises installées en Région de Bruxelles-Capitale ont pu bénéficier d'une formation grâce au dispositif « Congé Éducation Payé ». Ce nombre connaît une évolution positive d'année en année ; avec une augmentation de 6,7% entre 2016-2017 et 2017-2018 et de 8,2% entre 2017-2018 et 2018-2019.

À l'heure actuelle, Bruxelles Économie et Emploi ne dispose que des statistiques limitées sur le public touché. La gestion administrative du dispositif pour la Région est centrée principalement sur l'agrément des formations (demandées par les opérateurs de formation) et le remboursement aux employeurs. Cela a pour conséquence de générer des statistiques surtout orientées sur le profil des employeurs et les modalités d'agrément des formations plutôt que sur le profil des travailleur·euses (sexe, âge, niveau d'études, domicile, etc.). Il serait donc utile de développer de telles statistiques.

À partir des données actuellement collectées, on remarque que le dispositif attire davantage d'hommes que de femmes. Sur les quelques 10.030 personnes ayant bénéficié d'une formation grâce à ce dispositif sur l'année 2018-2019, seules 38,6 % étaient des femmes. Et cette tendance se confirme depuis trois ans, les femmes représentant environ 3% de moins des travailleur·euses étudiant·es entre 16-17 et 18-19 ans.

Les explications sont de deux ordres : d'une part, les travailleur·euses qui font appel CEP relèvent de secteurs davantage masculins (métier de gardiennage par exemple) et d'autre part, le CEP est très restrictif pour les travailleur·euses à temps partiel qui touchent davantage de femmes.

Afin de garantir un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes bénéficiant de ce dispositif, il est nécessaire d'identifier certaines tendances et certains risques potentiels d'inégalité, notamment en recoupant certaines données dans une approche intersectionnelle : genre, âge, situation sociale...



ACTION 59

Intégrer la dimension de genre dans les appels à projets diversité et anti-discrimination de Bruxelles Économie et Emploi

Action

Adapter le formulaire de demande de subsides en y intégrant plus de questions relatives au genre et aux actions spécifiquement proposées pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

Réaliser des analyses de genre selon les secteurs professionnels sur base du formulaire adapté.

Objectif

Disposer de données genrées permettant de mettre un focus spécifique sur certains types d'actions à subventionner en fonction du secteur professionnel concerné et de la composition genrée du personnel qui y travaille.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Emploi
- Pilote : Bruxelles Économie et Emploi

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

Annuel à partir de 2023

Indicateurs de suivi

- Formulaire de demande adapté et données récoltées
- Analyses de genre réalisées

Développement

Chaque année Bruxelles Économie et Emploi finance plusieurs associations et organisations qui développent des projets de lutte contre les discriminations à l'embauche et promeuvent la diversité sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Aujourd'hui, les données récoltées à l'occasion de ces appels à projets concernent, pour le genre, la représentation des femmes et des hommes dans les projets.

D'autres données peuvent être récoltées afin de mieux intégrer la dimension de genre dans ces appels à projets et d'alimenter les données genrées relatives aux différents secteurs professionnels.

En fonction des résultats obtenus, les orientations données à cet appel à projets annuel pourront être adaptées, par exemple pour favoriser des projets qui encouragent la mixité dans certains métiers...



ACTION 60

Diffuser la politique de genre à tous les services d'Actiris et renforcer sa transversalité

Action

Reconnaître et formaliser le pôle Genre, qui comprend des représentant.es de chacune des directions et augmenter l'intégration de la dimension de genre dans le contrat de gestion et les activités d'Actiris.

Objectif

Renforcer la transversalité de la prise en compte du genre dans les missions d'Actiris.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre de l'Emploi
- Pilote : Actiris

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateurs de suivi

- Identification des membres du pôle genre et production de recommandations pour la prise en compte du genre
- Nombre de documents sur base desquels le pôle genre aura fourni des recommandations

Développement

À l'heure actuelle, un pôle genre informel existe au sein d'Actiris. Il comprend les membres représentant chacune des directions au sein du Comité d'Accompagnement de la convention conclue entre Actiris et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, ainsi que les personnes référentes au sein des différents services de la Direction marché de l'emploi et inclusion (MEI).

Une fois « institutionnalisé » le pôle genre permettra d'augmenter l'impact des interventions de la Direction MEI, notamment pour l'apport au futur contrat de gestion et globalement, il pourra contribuer à un meilleur mainstreaming de la prise en compte du genre, y compris au sein des trois services de la Direction MEI, en coordination avec la Manager diversité/coordinatrice genre.



ACTION 61

Intégrer la dimension de genre dans les marchés publics passés par visit.brussels pour la réalisation d'événements

Action

Insertion de nouvelles clauses dans les marchés publics passés par visit.brussels relatives à de nouveaux critères d'attribution quant à l'importance d'une parité hommes/femmes au sein des entreprises soumissionnaires.

Objectif

Participer à la promotion d'entreprises respectueuses des valeurs d'égalité et de non-discrimination.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre-président en charge du Tourisme
- Pilote : visit.brussels

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2023

Indicateur de suivi

Nombre d'entreprises remportant les marchés publics affichant une parité femmes/hommes dans les organes décisionnels et les effectifs

Développement

Dans le cadre de sa mission, visit.brussels est à l'origine de la tenue de nombreux événements à destination du grand public, parmi lesquels : Fête de l'Iris, Fête de la BD, Bright Brussels, Eat !Brussels, Drink ! Bordeaux, Brussels Days, I Love Science Festival, Printemps numériques. visit.brussels contribue également aux événements suivants : la Pride, Resto national, Salon des vacances, illuminations de fin d'année, Foire du Livre, Batibouw, etc.

Les marchés publics sont au cœur de la réalisation des événements promus et réalisés par visit.brussels et participent, ce faisant, à la dynamisation de secteurs économiques variés. Les marchés publics passés par visit.brussels ne tiennent pas encore compte d'aspects liés à l'égalité hommes/femmes au sein des entreprises soumissionnaires. visit.brussels souhaite s'engager dans cette voie dans une optique de responsabilité sociétale.

5.

NUMÉRIQUE,
RECHERCHE
ET INNOVATION





Il est aujourd'hui communément admis qu'il est important d'intégrer la dimension de genre dans ces matières et notamment de veiller à ce que la recherche et le développement soient menés de manière à ce que les résultats et innovations auxquels ils aboutissent prennent en compte aussi bien les femmes que les hommes.

Une récente étude indique que « l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans la conception expérimentale a permis des avancées dans de nombreuses disciplines, telles que l'amélioration du traitement des maladies cardiaques et la compréhension de l'impact sociétal des biais algorithmiques »⁴⁰. L'analyse de genre contribue à promouvoir les découvertes scientifiques, à améliorer l'efficacité expérimentale et à rencontrer l'égalité sociale. En tenant compte du genre, par exemple, il est plus probable que des effets significatifs seront découverts, que des écarts inexplicables seront identifiés et que le nombre total des expérimentations nécessaires pour déterminer les tendances ou faire des découvertes innovantes sera réduit.

Un équilibre de la représentation des femmes et des hommes dans les disciplines des STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics) est donc capital. Or, cet équilibre est encore loin d'être atteint. Une analyse réalisée par Innoviris et l'lbsa⁴¹ montre que, bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population étudiante dans l'enseignement supérieur à Bruxelles, elles sont généralement sous-représentées dans les cours STEM. Dans l'ensemble des programmes d'études STEM, seules 20 % des étudiant-es des collèges et environ 35 % des étudiant-es des universités sont des femmes. C'est dans les TIC - 6 % de femmes en licence et 22 % en master que cette sous-représentation est la plus élevée, suivies par le génie civil, les sciences naturelles et les sciences industrielles et technologiques (toutes avec moins de 30 % de femmes) et les disciplines des mathématiques, de la chimie et de la géologie (environ 30 % de femmes).

La récente analyse de la série Brussels Innovation Insights⁴² illustre bien le fait que Bruxelles est une plaque tournante du capital humain en matière de R&D (Recherche et Développement). Sur l'ensemble des personnes qui travaillent dans la Région de Bruxelles-Capitale, 1,8 % travaillent dans la R&D. Avec une part de 40 %, les femmes y constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheuses dans le personnel de R&D, cette part est même légèrement inférieure, à savoir 37 %.

Le Gouvernement entend donc agir pour favoriser une meilleure représentation des femmes dans les STEM et les TIC, secteurs en pénurie et porteurs d'avenir, au travers à la fois de ses compétences relatives à l'économie et l'emploi (voir chapitre 3) et de ses compétences relatives à la recherche et l'innovation et à la transition numérique.

40 Sex and gender analysis improves science and engineering, Cara Tannenbaum, 2019.

41 Etudier les sciences et techniques, une affaire d'hommes ? Morgane Van Laetgem, Cédric Verstraete, Focus N°26, lbsa, 2018.

42 Brussels Innovation Insights, Le système bruxellois de RDI en perspective, Andreas Boogaerts, Innoviris, 2019.



ACTION 62

Favoriser une meilleure représentativité des femmes dans les projets financés par Innoviris

Action

Intégrer, dans le processus d'octroi de subvention dans les domaines de la recherche et de l'innovation, des critères permettant d'éviter les biais de genre et de favoriser une meilleure représentativité des femmes.

Objectif

Soutenir, par une adaptation des processus de financement, une augmentation de la proportion de femmes dans le secteur de la recherche.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État chargée de la Recherche scientifique
- Pilote : Innoviris

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2024

Indicateur de suivi

Critères d'évaluation des demandes de subvention développés et implémentés dans le processus de sélection des projets

Développement

Le développement de carrière des chercheuses est particulièrement affecté par les processus d'évaluation des demandes de subvention. Les biais de profil et d'évaluation dans la composition des jurys, couplés à d'autres éléments dissuasifs dans le processus de candidature, perpétuent l'écart entre les genres dans le financement de la recherche.

Étant donné que le financement de la recherche est important pour le développement de carrière des scientifiques, il est essentiel de comprendre et de traiter les biais implicites potentiels dans les processus de financement, les outils et les critères d'évaluation, afin de favoriser le développement des carrières scientifiques de toutes et tous, indistinctement du genre des candidat-es.

Ces biais portent sur les critères utilisés dans le processus d'évaluation : valorisation de certains profils, compétences, ou trajectoires de carrières. Des recherches ont montré que les systèmes d'évaluation actuels peuvent ignorer des facteurs qui impactent plus spécifiquement les femmes.



ACTION 63

Réaliser un appel à projets dédié au financement de projets de recherche plaçant l'analyse de genre au cœur de leur méthode

Action

Financer des projets de recherche intégrant une composante de genre au cœur de leur méthode.

Objectif

Accroître l'expertise en analyse de genre au sein des universités bruxelloises.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État chargée de la Recherche scientifique
- Pilote : Innoviris

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2024

Indicateurs de suivi

- Appel à projets réalisé
- Nombre de projets financés

Développement

Intégrer une analyse de sexe, de genre, voire une analyse intersectionnelle, permet d'aborder certaines thématiques de recherche de façon totalement novatrice et permet dès lors de générer des connaissances nouvelles dans des domaines parfois étudiés depuis de très nombreuses années, voire d'identifier de nouvelles opportunités business.

Intégrer une telle dimension aide également les chercheuses, chercheurs, innovateurs et innovatrices à questionner les normes de genre et les stéréotypes en vigueur, ainsi qu'à repenser les standards et les modèles de référence (ex : mannequin de diverses tailles et corpulences dans les crash tests automobiles, ...). Cela mène aussi à une meilleure compréhension des besoins, comportements et attitudes d'une plus grande partie des citoyens et citoyennes, améliorant ainsi la pertinence sociétale des connaissances, technologies et innovations produites.



ACTION 64

Améliorer la prise en compte des sources potentielles d'inégalités dans les activités de sensibilisation aux sciences menées par Innoviris

Action

Évaluer la prise en compte des sources d'inégalités dans les projets de sensibilisation aux sciences financés par Innoviris.

Rédiger des recommandations pour une prise en compte accrue des publics défavorisés dans les activités de sensibilisation.

Objectif

Accroître la prise en charge des publics défavorisés dans les activités de sensibilisation aux sciences.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État chargée de la Recherche scientifique
- Pilote : Innoviris

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

2025

Indicateurs de suivi

Analyses ex-post réalisées
Recommandations rédigées et diffusées auprès des demandeurs et demandeuses de financement

Développement

Avec son programme STEM, Innoviris finance des projets de sensibilisation aux sciences. Concrètement, il s'agit d'un programme qui finance les entreprises, asbl ou organismes de recherche qui mettent sur pied des projets ayant pour but de donner le goût des sciences aux enfants, aux jeunes ou encore au grand public.

Les publics les plus éloignés des sciences et des nouvelles technologies sont depuis plusieurs années explicitement ciblés dans les programmes de financement destinés aux activités de sensibilisation aux sciences. Des données sont collectées mais nécessitent une analyse ainsi que la rédaction de recommandations pouvant être intégrées tant par les responsables de projet que par les conseillers·ères en charge de la conception des programmes de financement, de l'évaluation des projets et de leur suivi.



ACTION 65

Poursuivre les actions du Plan d'Appropriation Numérique en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les métiers des technologies de l'information et des communications

Action

Promouvoir les associations proposant un accompagnement, du coaching ou des formations IT de base pour les femmes à Bruxelles.

Soutenir, via des appels à projets, les associations bruxelloises actives dans la promotion, le soutien et l'aide aux femmes dans le numérique.

Encourager davantage de femmes chercheuses d'emploi et fréquentant les Espaces Publics Numériques (EPN) à participer à des formations IT de base, que ce soit au moment de l'inscription en tant que demandeuses d'emploi mais également par le biais de campagne de communication et de sensibilisation.

Objectifs

Favoriser une augmentation des compétences IT des femmes afin d'atteindre une meilleure représentativité des femmes au sein des métiers IT, tant pour leur offrir les mêmes opportunités dans un secteur professionnel porteur que pour mieux prévenir les biais véhiculés dans les outils que ce secteur génère et qui ont une influence croissante sur nos modes de vie.

Responsables action

- Ministre responsable : ministre en charge de la Transition numérique
- Pilote : CIRB
- Partenaires : partenaires identifiés dans le plan d'appropriation numérique

Estimation Budgétaire

Intégré ans le budget d'exécution du plan d'appropriation numérique qui est de 900.000 €/an

Délai de réalisation

2024

Indicateurs de suivi

Evolution du baromètre de l'inclusion numérique
Etude sur le profil des visiteurs des espaces publics numériques
Associations promues et soutenues dans le cadre de la formation et du soutien aux femmes dans le numérique

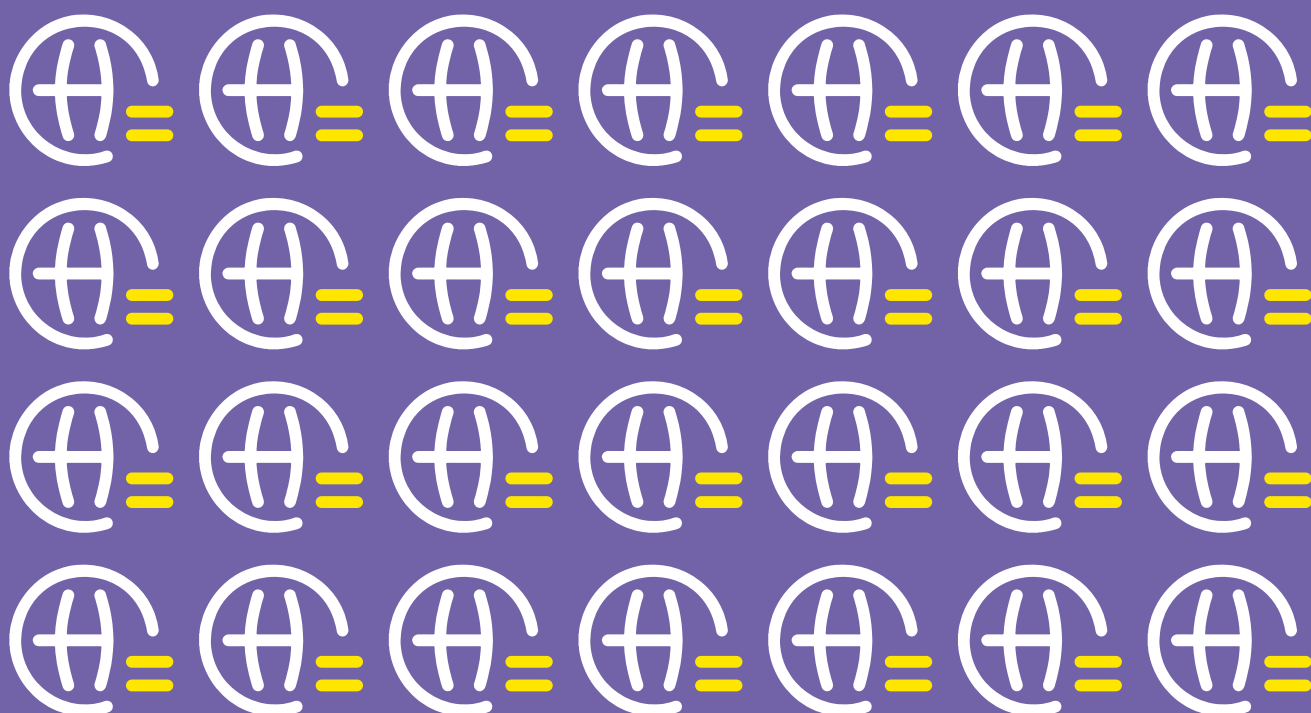
Développement

Le Plan d'Appropriation Numérique a été conçu en intégrant une dimension de genre.

En effet, partant du constat que le genre, croisé avec d'autres critères tels que le niveau d'instruction ou l'âge, est un facteur qui influence le niveau d'appropriation numérique⁴³, ce plan identifie les femmes comme l'un des publics cibles à viser prioritairement dans les actions favorisant l'appropriation numérique.

6.

LA CAPITALE
EUROPÉENNE
SUR LA SCÈNE
EXTÉRIÈRE





Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dépassent certainement les frontières régionales.

D'une part, parce que les actions régionales en faveur de l'égalité s'inscrivent dans un cadre plus large, interfédéral, européen ou international. Le partage des compétences rend le dialogue essentiel pour renforcer les actions menées aux différents niveaux de pouvoirs belges et européens. Ce dialogue est également un levier d'innovation important puisqu'il permet l'échange de bonnes pratiques et favorise la créativité.

D'autre part, parce que la région bruxelloise a à cœur de développer une politique extérieure cohérente avec ses actions internes et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes hors de ses frontières. Cet objectif d'exemplarité se reflète à la fois dans la composition des délégations internationales et dans le contenu des discussions et accords. Plus particulièrement en ce qui concerne les accords de coopération au développement, la notion d'inclusivité fait partie inhérente des accords et des projets.

Enfin, les Fonds européens constituent un levier important pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour soutenir le développement d'infrastructures et de projets spécifiques à cette fin, mais aussi en intégrant la perspective de genre dans la gestion de la programmation. De cette façon, tous les projets soutenus contribuent à répondre aux besoins de toutes et tous et, finalement, à tendre vers l'égalité.



ACTION 66

Assurer la représentation et la participation active de la Région de Bruxelles-Capitale aux différents niveaux de concertation interfédérale et aux travaux internationaux

Action

Participer à la consultation interfédérale avec les entités fédérées et le fédéral au sujet des droits des femmes, de l'égalité entre les femmes et les hommes et les compétences liées au genre.

Préparer et participer aux événements et réunions internationales avec les autres entités (notamment la Commission sur la condition de la femme des Nations Unies).

Assurer la participation et le rapportage de l'action de la Région de Bruxelles-Capitale au niveau international (notamment concernant la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).

Objectif

Garantir l'échange de bonnes pratiques et la concertation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux interfédéral et international.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État à l'Égalité des chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : autres entités, IEFH, organismes (para-)publics régionaux

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

En continu

Indicateurs de suivi

- Participation aux événements et réunions interfédéraux et internationaux
- Contribution au rapportage de l'action de la Région bruxelloise aux niveaux national et international

Développement

Malgré le caractère régional de ce Plan, il est également important de pérenniser l'action de la Région dans le cadre des collaborations et normes nationales et internationales.

La contribution aux rapports nationaux et internationaux permet de faciliter la coopération et d'aligner la politique bruxelloise sur l'expertise et l'expérience d'autres régions et pays voire permettre à la Région bruxelloise d'inspirer d'autres entités à ce sujet.

Il est donc essentiel de soutenir les coopérations et collaborations à tous les niveaux tant sur le plan national que sur le plan international.



ACTION 67

Récolter des statistiques sur la participation des hommes et des femmes dans les activités de Brussels International

Action

Récolter des statistiques genrées sur la participation aux activités de Brussels International.

Mettre en œuvre des mesures de rééquilibrage de la représentation, lorsque cela est nécessaire et possible.

Objectif

Obtenir une meilleure représentativité de genre dans les actions extérieures.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État chargé des Relations européennes et internationales
- Pilote : Brussels International

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateurs de suivi

- Réalisation et suivi continu d'un tableau de monitoring
- Participation équilibrée en matière de genre aux activités internationales

Développement

Brussels International est l'administration chargée de développer une politique européenne et étrangère cohérente pour la Région de Bruxelles-Capitale. Elle coordonne les relations et engagements européens de la Région et la représente dans le monde.

Brussels International organise et participe à de nombreuses activités (visites d'État, événements diplomatiques, participations aux AG des réseaux, etc.) et n'a pas à ce jour de vision claire de la représentativité de genre dans la participation à ces activités.

La récolte de statistiques genrées différenciant la représentation politique et celle de l'administration et les invité-es permettra à Brussels International d'avoir une vue précise sur la composition de ces activités et de veiller, lorsque cela est possible, à équilibrer la participation des femmes et des hommes.

En effet, si certaines activités sont destinées à un public dont la composition échappe à Brussels International (événements pour les ambassadeurs et ambassadrices), d'autres, telles que les tables rondes, permettent une certaine latitude.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans la composition des équipes intervenant dans les discussions internationales permet non seulement d'assurer, au niveau de leur contenu, que les besoins de toutes et tous soient pris en compte, mais en outre de montrer l'exemple d'une représentation mixte par la pratique.



ACTION 68

Intégrer la dimension d'égalité des chances, en ce compris l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les agendas des missions pertinentes organisées par Brussels International

Action

Intégrer de façon systématique l'égalité des chances dans les discussions avec tous les partenaires diplomatiques de Brussels International.

Objectif

Intégrer l'égalité des chances dans les outils de relations extérieures de la Région.

Responsables action

- Ministre responsable : secrétaire d'État chargé des Relations européennes et internationales
- Pilote : Brussels International
- Partenaires : Pays, régions et organisations tierces avec lesquelles Brussels International négocie des accords internationaux

Estimation Budgétaire

Dans le cadre des budgets existants

Délai de réalisation

À partir de 2023

Indicateurs de suivi

Agendas et PV des missions

Développement

Les missions (visites d'État, événements diplomatiques, participations aux AG des réseaux, etc.) organisées par Brussels International incluent systématiquement une dimension d'égalité des chances, en ce compris de genre. Ce sujet est abordé avec tous les partenaires diplomatiques de la région bruxelloise.

Brussels International négocie régulièrement des accords internationaux dans ses domaines de compétence. Le contenu final des accords dépend également du point de vue des partenaires mais Brussels International s'engage à inclure systématiquement une dimension de genre dans les négociations d'accords pertinents.

En ce qui concerne les accords de coopération au développement, la notion d'inclusivité fait partie inhérente des accords et des projets.

Quant aux nouveaux mémorandums of understanding dans le cadre des relations bilatérales, ils incluent systématiquement l'égalité des chances.



ACTION 69

Intégrer la dimension de l'égalité des chances dans la mise en œuvre et le suivi des programmes opérationnels des financements du Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

Action

- Outiller les organisations porteuses de projets en amont afin d'assurer la prise en compte de la dimension de genre dans les projets présentés et dans l'exécution des projets soutenus en développant et en diffusant des outils tels que des checklists et bonnes pratiques sur le site internet FEDER.
- Offrir des formations générales et thématiques aux organisations soutenues en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de gender mainstreaming.
- Encourager le réseautage transversal entre les organisations porteuses de projets (notamment par l'organisation de sessions d'information) concernant les projets afin de permettre un échange de bonnes pratiques.
- Intégrer la dimension de genre dans la politique de financement des projets en sélectionnant des projets qui répondent aux besoins des femmes et des hommes et participent à la diminution des inégalités :
 - Assurer la formation approfondie des personnes de références au sein de la direction FEDER de Brussels International
 - Assurer la formation générale et thématique des responsables de projets au sein de la direction FEDER de Brussels International
 - Développer des indicateurs dans les rapports semestriels présentés aux comités d'accompagnement pour assurer un monitoring genré des projets soutenus
 - Assurer l'analyse des indicateurs genrés et sa diffusion à des fins pédagogiques

Objectifs

- Sensibiliser et former les organisations candidates aux questions de genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Intégrer la dimension de genre dans la gestion, le suivi et l'évaluation des projets sélectionnés

Responsables action

- Ministre compétent : Ministre-Président en charge du Développement territorial
- Pilote : Brussels International - FEDER
- Partenaire : equal.brussels

Estimation Budgétaire

30.000 € pour la formation

Délai de réalisation

2022-2025

Indicateurs de suivi

- Formations dispensées
- Outils développés et diffusés
- Activités de réseautage organisées
- Tests d'égalité des chances complétés pour les financements octroyés
- Jurys composés de façon équilibrée et intégrant une expertise de genre
- Indicateurs genrés développés et intégrés aux rapports semestriels
- Diffusion des rapports d'évaluation et des analyses
- Equipe de suivi et d'évaluation équilibrée homme/femme

Développement

Le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) constitue le levier financier de l'Union européenne pour mener à bien sa politique de cohésion et de développement régional.

Le FEDER a pour objectif de réduire les disparités économiques et sociales au sein des 27 États membres de l'Union européenne, en cofinçant des projets visant une croissance intelligente, durable et inclusive.

L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de la solution pour rencontrer les objectifs de cohésion européens et constitue un principe horizontal du programme.⁴⁴ L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes insiste pour que ce principe soit traduit en objectifs concrets : « Les critères de sélection utilisés pour évaluer les candidatures aux Fonds structurels et d'investissement européens ne sont généralement pas sensibles au genre. L'absence de critères adéquats tenant compte de la dimension de genre, conjuguée au manque de sensibilisation des candidats à cette problématique, se traduit par des résultats peu probants en termes d'amélioration de l'égalité des genres dans la société et l'économie. »⁴⁵

Les projets soutenus ont un impact positif sur la situation des femmes et des hommes lorsqu'il est tenu compte de leurs besoins en amont et tout au long de leur exécution. Financer des actions destinées à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE notamment à travers le gender mainstreaming est d'ailleurs un objectif de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 de la Commission européenne.

Au sein de Brussels International, la Direction FEDER assure la mise en œuvre et le suivi des programmes opérationnels pour la Région de Bruxelles-Capitale. Il s'agit d'accompagner les différents porteurs de projets, d'assurer le suivi financier, budgétaire et administratif de la programmation et d'assurer également le premier niveau de contrôle des dépenses.

Brussels International a l'ambition d'intégrer la dimension de genre depuis l'appel à projets jusqu'au *reporting*, en passant par la sélection et l'exécution des projets.

44 RÈGLEMENT (UE) 2021/1060 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen plus, au Fonds de cohésion, au Fonds pour une transition juste et au Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds et au Fonds «Asile, migration et intégration», au Fonds pour la sécurité intérieure et à l'instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas, article 9. Consultable ici : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R1060&from=EN>

45 EIGE, Gender in regional cohesion policy, p. 7, consultable ici : <https://eige.europa.eu/publications/gender-regional-cohesion-policy?lang=fr> ; traduction libre.



**GOUVERNEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

equal.brussels 
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Place Saint-Lazare 2 - 1210 Saint-Josse-ten-Noode
www.equal.brussels - equal@sprb.brussels - [equal.brussels](https://www.facebook.com/equal.brussels) | Facebook

Coordination : equal.brussels

Auteurs et autrices : equal.brussels et les partenaires administratifs, par ordre d'apparition ; Brussels Connect IT, Innoviris, Bruxelles Pouvoirs locaux, Bruxelles Logement, le Fonds du Logement, la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capital (SLRB), Homegrade, urban.brussels, safe.brussels, perspective.brussels, Bruxelles Mobilité, Bruxelles Environnement, Bruxelles Propreté, la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB), parking.brussels, visit.brussels, le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente (SIAMU), hub.brussels, Bruxelles Economie et Emploi, finance&invest.brussels, talent.brussels, Actiris, le Centre d'Informatique pour la Région Bruxelloise (CIRB), Brussels International.

Mise en page : Trinôme.be – février 2023

Éditrice responsable : Julie Fiszman - Place Saint-Lazare 2 - 1210 Saint-Josse-ten-Noode

