ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Un réflexe ?

Memorandum 2019

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

Don’t be afraid. Be focused.
Be determined. Be hopeful.
Be empowered.

— Michelle Obama

TABLE DES MATIÈRES

1.	**Présentation**	4
2.	**Gender mainstreaming**	6
3.	**Lutte contre les discriminations et égalité de traitement**	10
4.	**La violence et le harcèlement**	13
5.	**La précarité et le sans-abrisme**	16
6.	**Emploi et formation**	19
7.	**Mobilité et sécurité**	22
8.	**Logement**	26
9.	**Prévention santé**	29
10.	**Allocations familiales**	31
11.	**Fonctionnement du CEFH**	33

30 Avril 2019

1. Présentation

Le Conseil Bruxellois pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Le Gouvernement de la Région bruxelloise a institué, par arrêté du 19 juillet 2012, le Conseil bruxellois pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (ci-après le **CEFH**).

Le Conseil est, en termes de composition, un organe unique.

Il rassemble :

- *les partenaires sociaux,*
- *le Nederlandstalige Vrouwenraad, le Conseil des Femmes francophones de Belgique,*
- *des organisations pertinentes de la société civile,*
- *et des représentant.e.s du monde académique.*

Le **CEFH** rappelle que répondre aux défis de l'égalité entre les femmes et les hommes est un devoir permanent. Il est nécessaire de prendre systématiquement en compte ces défis dans le cadre de l'élaboration des politiques bruxelloises, de la gestion quotidienne de la Région, ainsi que dans l'évaluation de ces politiques et des actions menées en matière d'égalité femme/homme.

Le **CEFH** veille aux matières prioritaires en raison de leur impact sur les choix de vie, l'épanouissement et l'émancipation des femmes et des hommes. Ces matières doivent être considérées sous l'angle du genre afin de protéger efficacement les femmes et les hommes des discriminations et de la précarisation basées sur le genre.

Le **CEFH** insiste sur l'importance des mesures de lutte contre les discriminations de genre, avec une approche intersectionnelle, dans le domaine de l'emploi, du logement, des violences basées sur le genre, la mobilité et la lutte contre la pauvreté. Il demande que les efforts soient poursuivis et renforcés pour atteindre l'égalité de genre de façon transversale.

2. Gender mainstreaming

La Région de Bruxelles-Capitale a adopté la stratégie du ***gender mainstreaming*** par l'ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que par ses arrêtés d'exécution.

Le modèle du ***gender*** test a été établi par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant sur l'exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Depuis le 1er janvier 2019, le gender test est intégré dans le nouveau test égalité des chances instauré par l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l'introduction du test égalité des chances.

Le **CEFH** rappelle que le gender mainstreaming reste la stratégie fondamentale de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie veut parvenir à l'égalité des femmes et des hommes dans la société en intégrant la dimension de genre dans chacune des politiques publiques. Elle est donc transversale à tous les domaines et s'applique à chaque étape du cycle d'une politique publique (par exemple le ***gender budgeting***). L'objectif de cette stratégie est préventif mais peut être également accompagnée par des mesures correctrices comme les actions positives.

Priorités régionales

Pour mettre en œuvre le gender mainstreaming régional de façon optimale, la Région de Bruxelles-Capitale doit préparer son personnel pour qu'il puisse répondre avec pertinence aux défis du gender mainstreaming. Le **CEFH** recommande donc la mise en place de formations systématiques pour le personnel régional.

Le **CEFH** souligne que l'application et le contrôle du test égalité des chances requièrent des moyens humains et financiers, ainsi que des outils pour intégrer la dimension de genre dans la législation (études d'impact par ex.).

Recommandations du CEFH

» *L'administration régionale bruxelloise, actrice du changement vers l'égalité de genre*
Les instances administratives de mise en œuvre des politiques d'égalité de genre doivent être consolidées.

» *Un personnel régional engagé pour l'égalité de genre :*

- Dans un premier temps : sensibiliser et former les personnes impliquées dans la mise en place du ***gender mainstreaming*** et du ***gender budgeting*** ;
- Dans un deuxième temps : étendre cette mesure à l'ensemble du personnel régional.

» *Une coordination du gender mainstreaming[1] :*

- Former à l'approche intégrée de la dimension de genre le « groupe de coordination » ainsi que les « correspondant·e·s genre » ;
- Développer des outils de formation adéquats.

» *L'intersectionnalité pour ne laisser personne sur le côté :*
L'approche intersectionnelle augmente l'efficacité du ***gender mainstreaming***. En reconnaissant l'hétérogénéité des groupes sociaux, la perspective intersectionnelle permet en effet d'analyser les autres facteurs qui aggravent les inégalités de genre (discriminations croisées).

» *Deux routes pour atteindre l'égalité de genre :*
Pour réaliser l'égalité de genre, il est important d'agir préventivement grâce à la stratégie de gender mainstreaming, et d'agir de manière corrective grâce à la politique des actions positives.

» *Un gender mainstreaming sous contrôle :*
Des instruments doivent être développés pour assurer le suivi, l'évaluation et le monitoring du ***gender mainstreaming.***

» *Le genre, un atout pour un « test égalité des chances » efficace[2] :*
L'application et le contrôle du test égalité des chances requièrent des moyens humains et financiers, ainsi que des outils pour intégrer la dimension de genre dans la législation (études d'impact par ex.).

» *Une bonne gestion du processus :*
Appliquer le ***gender mainstreaming*** et le ***gender budgeting*** nécessite d'élaborer un plan, des outils et des indicateurs de genre, qui tiennent également compte de la perspective intersectionnelle.

» *Prendre des mesures pour mieux mesurer :*

- Mesurer les écarts de genre est nécessaire à la construction d'une politique d'égalité de genre cohérente. La Région bruxelloise doit donc ventiler les données concernant les individus par sexe et améliorer leur récolte.
- Le travail de récolte de données ventilées par sexe doit reposer sur une bonne gouvernance, notamment en rassemblant les différentes sources au sein d'un même et unique point de contact, l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA).

» *Vers une démocratie paritaire :*
Veiller à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans tous les organes publics.

» *Stimuler l'égalité de genre dans les communes :*
Inciter les communes bruxelloises à signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et encourager sa bonne mise en œuvre.

» *Appliquer les écrits sur le mode épicène et cela dans tous les textes légaux, afin que les femmes se sentent aussi concernées à sa lecture que les hommes.*

1 Cf. Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

2 Cf. Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l'introduction du test égalité des chances.

3. Lutte contre les discriminations et égalité de traitement

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement demande une approche qui traverse tous les publics et tous les domaines. Le **CEFH** rappelle que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est une priorité dans toutes les politiques d'émancipation.

Qu'il s'agisse de discriminations fondées sur les cinq critères dits « raciaux »[3] , l'origine sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge..., les femmes sont les premières à être discriminées.

Le **CEFH** rappelle la nécessité de se pencher sur les discriminations croisées et de traiter les inégalités de genre de manière transversale.

Priorités régionales

Le **CEFH** insiste sur l'importance d'intégrer les femmes migrantes et recommande que les politiques d'emploi valorisent leurs compétences et garantissent le respect de leurs droits.

Le **CEFH** croit au potentiel d'une Région bruxelloise véritablement paritaire. Il recommande à la Région de promouvoir la parité à compétence égale dans les instances de décisions, de gestion, les CA...

Recommandations du CEFH

» *Vers une Région bruxelloise fifty-fifty :*
La Région doit promouvoir la parité à compétence égale dans les instances de décisions, de gestion, les CA...

» *Accueil et sensibilisation :*

- Le parcours d'intégration des primo-arrivants doit comporter un volet obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

3 Cinq critères dits «raciaux» sont repris dans la loi Antidiscrimination : la nationalité, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique.

» *Un marché de l'emploi inclusif :*

- L'intégration des femmes migrantes doit être intensifiée. Ainsi, il est nécessaire que les politiques d'emploi valorisent les compétences des femmes migrantes en garantissant le respect de leurs droits.
- L'ethnostratification dans les emplois dits précaires doit être analysée.
- Les procédures de reconnaissance de diplômes doivent être accélérées et les compétences et expériences acquises via des passerelles de formation adaptées doivent être valorisées.
- Suivre une formation coûte et ne donne pas automatiquement accès à un emploi. Il convient d'évaluer et de faire correspondre les vacances d'emploi, les métiers en pénurie, les fonctions critiques pour mieux répondre aux besoins indépendamment du sexe de la personne.

4. La violence et le harcèlement

La violence et le harcèlement basés sur le genre dans les sphères privée, publique ou professionnelle est un problème sociétal majeur qui concerne tout le monde. Ces phénomènes nécessitent une approche genrée et une réponse spécifique selon qu'ils touchent une femme ou un homme.

Le **CEFH** souligne la nécessité de ne pas hiérarchiser les formes de violences et lutter contre chacune d'entre elles. En effet, liées et articulées les unes aux autres, elles forment un continuum : il n'existe donc pas de « petite violence ».

Priorités régionales

Le **CEFH** appelle à la **tolérance zéro** en matière de violences et de sexisme sur le territoire bruxellois. Pour mettre en œuvre cette politique de tolérance zéro, il recommande de renforcer la coordination entre la société civile, la police et la justice axée sur la prévention de l'impunité, ainsi que d'améliorer l'accueil des victimes de violences et recommande notamment la formation des personnes susceptibles d'être en contact avec les victimes (police, avocat, juge…).

Recommandations du CEFH

Conseil de l'Europe : se conformer aux dispositions adoptées par la Convention d'Istanbul[4], ratifiée par la Belgique ;

» *Mesurer le phénomène :*
Récolter de manière systématique les données de tous les intervenant.e.s concerné.e.s (police, justice, psycho-médico-social, etc.) et publier les statistiques sur les violences. Ces violences doivent être reconnues par les instances politiques et publiques.

» *Donner les moyens d'agir contre les violences :*

- Rendre transparent et accessible le budget alloué à la politique de lutte contre les violences basées sur le genre ;
- Renforcer les moyens financiers et humains nécessaires pour combattre efficacement toutes les formes de violences ;
- Subventionner les associations qui fournissent de l'aide et de l'information aux victimes ;

» *Coordonner l'ensemble des efforts :*

- Améliorer la coordination entre la société civile, la police et la justice axée sur la prévention de l'impunité ;
- Former systématiquement de manière adéquate et continue les intervenant·e·s de première ligne et les professionnel·le·s concerné·e·s en vue d'une meilleure collaboration ;

» *Se préoccuper réellement des victimes de violence :*

- Mettre en place un numéro d'appel d'urgence ;
- Améliorer l'information et l'accompagnement des victimes de violence sexuelle ou de harcèlement à caractère sexuel ;
- Améliorer l'accueil et le traitement des victimes de violences notamment en formant l'ensemble des professionnel.le.s concerné.e.s (police, avocat.e.s, juges, personnel soignant…) ;

» *Évaluer le plan de lutte contre les violences et augmenter le budget selon les besoins réels ;*

» *Enrichir le plan de lutte contre les violences pour faire face aux nouveaux défis :*

- Adopter une approche intersectionnelle de la violence en incluant dans la politique des facteurs tels que la migration, les problématiques d'addiction, les difficultés financières… en associant les compétences concernées aux actions ;
- Organiser davantage de campagnes de sensibilisation et d'information pour tous les publics et particulièrement les professionnel·le·s en contact avec les victimes ;
- Lutter contre le sexisme dans la publicité, notamment dans les lieux publics réglementés par les institutions régionales et communales ;
- Renforcer la lutte contre le cybersexisme ;
- produire des statistiques officielles sur les féminicides de manière à pouvoir objectiver ce phénomène et déployer des moyens financiers et humains pour former les professionnel.le.s qui sont en contact avec les victimes de violence.

» *S'inspirer des bonnes pratiques au-delà de notre Région sur la lutte contre les violences intrafamiliales et l'accueil des victimes.*

4 La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul est entrée en vigueur le 1er juillet 2016.

5. La précarité et le sans-abrisme

En Région bruxelloise, « le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale» se situe autour de 38 %[5] et près d'un tiers des Bruxellois.e.s vit sous le seuil de risque de pauvreté.

Relever les défis de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce domaine est d'abord une question de collaboration entre les différents niveaux de pouvoir et les différents types de services.

Le **CEFH** rappelle que l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances retient « l'origine et la situation sociale » comme critère à prendre en compte dans l'analyse d'impact[6]. Ce critère doit donc être examiné dans les nouvelles législations, subsides, marchés publics, contrats de gestion et les plans opérationnels stratégiques. Le **CEFH** appelle à analyser selon l'approche intersectionnelle des critères de discrimination pour mieux lutter contre la précarité.

Contre une politique d'exclusion axée sur la lutte contre la fraude sociale, le **CEFH** plaide en faveur d'une politique inclusive axée sur l'octroi des droits qui rapportera des économies en matière de santé, emploi …

Priorités régionales

Le **non recours aux droits sociaux** est un phénomène très présent à Bruxelles qui touche majoritairement les femmes. Le **CEFH** recommande l'automatisation de l'octroi des droits, une bonne disponibilité et accessibilité des informations, la simplification des démarches administratives et un accompagnement humain des personnes.

Le **CEFH** recommande d'intégrer la dimension de genre dans la **lutte contre le sans-abrisme** et plaide pour l'élimination du sans-abrisme des enfants. Il réclame de ce fait des places spécifiques pour les femmes et familles avec enfants et propose de séparer les logements pour sans-abris pour les femmes/familles et les hommes, et d'en augmenter la capacité d'accueil.

5 http://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/2018-barometre-social

6 Cf. Ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances, chapitre II, article 2.

Recommandations du CEFH

» *Évaluer l'impact régional de la protection sociale.*

» *Genrer la lutte contre la pauvreté :*

- Évaluer selon la dimension de genre le plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté.

» *Lutter contre le non recours aux droits sociaux :*

- automatiser l'octroi des droits et rendre disponible toutes les informations ;
- simplifier les démarches administratives ;
- prendre humainement en considération la situation sociale du.de la demandeur·euse (famille monoparentale, maladie…).

» *Un parcours de recherche d'emploi pour éviter le risque d'exclusion sociale :*
Le contrôle des chercheurs·euse.s d'emploi et leur activation compliquent les trajectoires de vie de ces personnes. Tenir compte des « facteurs de vie » (migration, situation familiale, financière, sociale, santé…) dans le parcours de recherche d'emploi de ces personnes permet d'éviter leur précarisation. Les sanctions appliquées dans le cadre de la procédure « dispo [7]» envers les chercheur.euse.s d'emploi doivent tenir compte des « facteurs de vie »

» *Statuts administratifs :*
Le statut de cohabitant·e sans charge de famille doit être supprimé. Ce statut touche majoritairement les femmes et freine leur indépendance économique.

» *Genrer la lutte contre le sans-abrisme :*

- Augmenter la capacité d'accueil des centres d'hébergement pour les femmes et hommes sans –abri ou en situation de précarité
- Les Agences Immobilières Sociales (AIS) doivent être mieux informées et sensibilisées à la thématique des femmes / hommes sans-abri.
- Des places spécifiques doivent être réservées aux femmes et familles avec des enfants, également en vue d'éliminer le sans-abrisme des enfants.
- Il faut séparer les logements pour les femmes/familles sans-abris de ceux des hommes sans-abris.
- L'ouverture des centres d'hébergement doit être prolongée au-delà de l'hiver.

7 Dispo : procédure d'activation de comportement de recherche d'emploi des chercheur.euse.s d'emploi.

6. Emploi et formation

Le marché du travail et de la formation se féminisent mais les inégalités persistent et apparaissent sous différents aspects qui concernent : l'écart salarial, le taux d'emploi, la conciliation vie privée/vie professionnelle, plafond de verre, travail à temps partiel, « stratification genrée » dans des secteurs dit « précaires », etc.

Priorités régionales

Améliorer les conditions de vie des familles monoparentales (dont + de 80% sont composées d'une mère seule et de ses enfants) doit rester une priorité pour la Région bruxelloise. Le **CEFH** recommande une prise en charge des personnes (enfants, parents vulnérables) par des services à la collectivité afin de faciliter leur recherche d'emploi ou leur parcours de formation.

Le **CEFH** attire l'attention sur les carrières des femmes en dents de scie (travail à temps partiel, carrières interrompue…). Ceci affecte considérablement les pensions de retraite des femmes et entraîne un risque de précarité important. Pour mettre fin à cette situation, le **CEFH** recommande le renforcement des structures d'accueil publiques ainsi que leur accessibilité intégrale et leur visibilité: crèches, accueil extrascolaire, soins pour personnes dépendantes,…

Recommandations du CEFH

» *Un secteur de l'emploi, de l'insertion socio-professionnelle et de la formation sensibilisée au genre :*

- Former les professionnel·le·s de l'insertion socio-professionnelle, de l'emploi et de la formation aux questions de genre (législation, stéréotypes sexistes, biais inconscients, intersectionnalité, etc.).
- Se former ou chercher du travail coûte cher, cet aspect doit être pris en considération dans l'évaluation de la recherche d'emploi.
- Mieux informer les personnes intéressées sur le maintien des droits lors des périodes de formation, sur le risque d'exclusion et les sanctions pendant la formation.
- Développer des actions pour favoriser l'inclusion des femmes dans les métiers dits masculins et vice versa.
- Le secteur des titres-services doit rester un vecteur d'intégration des demandeurs·euse.s d'emploi, un tremplin vers un emploi stable. Il faut donc renforcer les plans de formation et proposer des accompagnements spécifiques aux travailleurs·se.s pour assurer leur évolution professionnelle.

» *Combattre les discriminations fondées sur le genre au travail :*

- Mener des campagnes de sensibilisation sur la prévention du harcèlement sexuel au travail.
- Combler l'écart de rémunération dans tous ses aspects entre les hommes et les femmes dans la Région.
- Briser le plafond de verre pour féminiser davantage les postes de cadres, les postes de direction et les organes de décisions dans les entreprises et les organisations.

» *Contre les carrières précaires des femmes :*
Le travail à temps partiel se conjugue au féminin, qu'il soit volontaire ou imposé. Cela entraine des interruptions dans les carrières professionnelles et une pension faible qui poussent toujours plus de femmes vers la précarité. Il est donc nécessaire de renforcer les structures d'accueil publiques (crèches, accueil extrascolaire, soins pour personnes dépendantes,...) et leur accessibilité intégrale. Le CEFH soutient les discussions fédérales sur les mesures qui peuvent améliorer la conciliation vie professionnelle/vie privée : allonger et rendre obligatoire le congé de naissance, flexibiliser le système de congé et réduire collectivement le temps de travail.

» *Améliorer la situation des familles monoparentales :*
Les familles monoparentales, composées à + de 80% de femmes, doivent représenter une priorité pour la région bruxelloise. Il est particulièrement difficile, et parfois impossible, pour les mamans solos de chercher un emploi ou de se former, si l'accueil de la petite enfance ou les soins aux personnes vulnérables dont elles ont la responsabilité ne font pas l'objet d'une prise en charge collective.

» *Adapter l'accueil de la petite enfance aux réalités socio-économiques actuelles :*

- Répondre aux besoins grandissants de l'accueil atypique (horaires flexibles, enfants malades, accueil d'urgence...) en augmentant les disponibilités et en améliorant l'accessibilité.
- Augmenter et améliorer l'accueil de la petite enfance inclue dans les structures publiques de placement. Ceci permettra aux parents de se former ou de trouver un emploi pendant que leurs enfants sont gardés dans des conditions professionnelles.

» *Humaniser le parcours de recherche d'emploi:*

- Le contrôle des chercheurs·euses d'emploi et leur activation compliquent les trajectoires de vie de ces personnes. Tenir compte des « facteurs de vie » (migration, situation familiale, financière, sociale, santé...) dans le parcours de recherche d'emploi de ces personnes permet d'éviter leur précarisation.
- Les sanctions appliquées dans le cadre de la procédure « dispo » envers les chercheur.euse.s d'emploi doivent tenir compte des « facteurs de vie ».

7. Mobilité et sécurité

La question de la mobilité est primordiale pour l'émancipation et l'épanouissement des femmes et des hommes.

Les femmes et les hommes adoptent des pratiques de mobilité différentes : davantage de *trip chaining*[8] et *d'intermodalité*[9] pour les femmes, davantage de trajets directs et de *monomodalité*[10] pour les hommes. Il importe que donc que la mobilité puisse être analysée sous l'angle du genre.

Le harcèlement des femmes dans l'espace et les transports publics affecte également leurs pratiques de mobilité. Le **CEFH** rappelle qu'il est fondamental que chaque citoyen·ne puisse se déplacer et accéder à ses activités et loisirs en toute sécurité.

Priorités régionales

Le **CEFH** recommande de se conformer aux exigences du test égalité des chances par l'intégration systématique de la dimension de genre dans les collaborations avec les bureaux d'étude urbanistique et architecturale appelés à travailler pour la Région bruxelloise.

Parmi les actions de lutte contre les violences faites aux femmes, le **CEFH** appelle la Région bruxelloise à prendre les mesures nécessaires pour augmenter le sentiment de sécurité des femmes sur le territoire bruxellois (transports publics et mobilité en général, espaces publics, ...).

8 Trip chaining : chaîne de petits trajets entre un point A et point B. Exemple : Entre le domicile et le lieu de travail, on s'arrête à la crèche et à l'école pour y déposer les enfants.

9 Intermodalité : utilisation de différents modes de transport pour se déplacer d'un point A à un point B. Exemple : marche, vélo, métro, vélo.

10 Monomodalité : utilisation d'un seul mode de transport pour se déplacer d'un point A à un point B.

Recommandations du CEFH

» *Impliquer l'ensemble des acteurs de la mobilité et de la planification urbaine*

- Il faut intensifier la dimension de genre dans la politique de mobilité
- Il faut intégrer l'approche de genre de manière systématique dans les collaborations avec les bureaux d'étude urbanistique et architecturale appelés à travailler pour la Région bruxelloise (composition des équipes de travail, élaboration des cahiers des charges, procédures d'avis, récoltes de données, analyse des propositions et projets, etc.). Cet aspect est d'ailleurs prévu par le test égalité des chances.

» *Mesurer les pratiques de mobilité des femmes et des hommes :*
Les données statistiques doivent être ventilées par sexe lors de chaque collecte d'information (comptages sur le terrain, enquêtes, exploitation d'enquêtes extérieures telles que l'enquête fédérale BELDAM…).

» *Augmenter le sentiment de sécurité des femmes et des hommes:*

» *Dans les transports publics :*

- Privilégier la présence de personnes et d'animation plutôt que d'installer des dispositifs automatiques (contrôles, entrées/sorties) qui posent divers problèmes et contribuent médiocrement à la diminution du sentiment d'insécurité.
- Attribuer des moyens nécessaires pour accroître et améliorer la sécurité des passagères et passagers sur l'ensemble du réseau.

» *Pour tous les moyens de transport :*
La lutte contre les violences faites aux femmes doit également prévoir l'élimination du sentiment d'insécurité dans le domaine de la mobilité (vélo, bus, voiture…).
Exemple de mesure possible : l'arrêt du bus sur demande (soir et nuit).

» *Sécurité dans l'espace public et les transports publics :*

- Veiller à la mixité des équipes des agents de sécurité (gardiens de la paix, agents de la STIB…).
- Sensibilisation des équipes aux questions d'égalité f/h.

» *Mobilité pour toutes et tous :*
Les transports publics doivent proposer des tarifs réduits pour les personnes demandeuses d'emploi

- afin de faciliter leurs démarches et leur accès aux formations/ dispositifs d'insertion socioprofessionnelle,
- afin de leur permettre de se déplacer et de garder une vie sociale.
- Intégrer le concept de « mobilité humaine » dans le cadre des politiques à adopter en vue d'améliorer la mobilité des femmes et des hommes. Des études ont démontré que les pratiques de mobilité des femmes sont différentes de celles des hommes : les femmes utilisent principalement la mobilité douce et les transports en commun car elles disposent moins souvent d'un véhicule personnel. Par ailleurs, ce sont principalement les femmes qui gèrent la mobilité de toute la famille.
- Construire un diagnostic genré et appliquer les résultats dans la politique de mobilité en zone urbaine en intégrant la démarche des marches exploratoires qui implique l'amélioration de la mobilité douce et la sécurisation de l'espace public (éclairage, abaissement des trottoirs, halte des bus à la demande, aménagements des pistes cyclables,…).

» *« Bureau du temps »*

- de mener une réflexion sur les temps de vie, notamment sur le concept «Bureau du temps» visant une synchronisation des différentes activités en vue de réduire les besoins de déplacement.

8. Logement

Le **CEFH** rappelle que le logement est un droit fondamental. Avoir accès à un logement décent et financièrement abordable assure aussi bien aux femmes qu'aux hommes une qualité de vie décente, en particulier pour les familles monoparentales et les personnes isolées.

Priorités régionales

Pour améliorer l'accès au logement, le **CEFH** recommande la mise en place d'une politique des loyers sensible au genre avec des mécanismes facilitant l'accès au marché locatif (grille des loyers de référence, plafond des loyers, limite des charges en fonction des pourcentages de revenus, critères de qualité des logements…).

Prévenir la perte du logement, en particulier chez les victimes de violence de genre et les personnes présentant d'autres risques de précarité, doit être une priorité pour la Région.

Recommandations du CEFH

» *Former tous les agents au gender maintreaming*

» *Des logements convenables pour les plus fragilisé.e.s :*

- Donner la priorité à la prévention de la perte de logement pour les femmes/hommes, plus spécifiquement pour les victimes de violence et les personnes présentant d'autres risques de précarité.
- Récolter des données statistiques ventilées par sexe sur les pertes de logements et les expulsions locatives.
- Mettre en place des outils pour une politique des loyers sensible au genre avec des mécanismes pour rendre accessibles les locations (grille des loyers de référence, plafond des loyers, limite des charges en fonction des pourcentages de revenus, critères de qualité des logements…).

- Renforcer la prévention de la perte de logement et augmenter l'offre disponible de logements de transit en cas de violences conjugales. Par ailleurs, il y a lieu de tenir compte des transitions qui peuvent être vécues dans l'existence et qui fragilisent les personnes.
- Ne pas confondre colocation vs cohabitation : ne pas confondre la notion de colocataire/isolé avec celle de cohabitant. Certains organismes d'aide présument de la cohabitation dès lors qu'il y a colocation. Or, il faudrait plutôt que l'esprit de la loi soit respecté car les conséquences financières ne sont pas négligeables pour les personnes concernées (en termes d'allocation chômage par exemple).
- Lutter contre les discriminations de genre et les discriminations à l'encontre des familles monoparentales dans l'accès au logement
- Augmenter l'offre de logements sociaux pour les familles monoparentales et prévoir suffisamment de logements transitoires en cas de violence conjugale.
- Renforcer les subventions structurelles aux abris de nuit et centres de jours réservés aux femmes et enfants
- Créer des centres d'information et des espaces de première ligne : lieux d'hébergement d'urgence, de soins de santé, maisons d'accueil, maisons protégées, restaurants sociaux, ...

9. Prévention santé

Le **CEFH** demande une politique bruxelloise de santé publique et d'aide aux personnes qui promeuve l'égalité entre les femmes et les hommes, garantisse l'accès aux services de santé publique et défende les droits sexuels et reproductifs.

Priorités régionales

Le **CEFH** rappelle que la Région doit prévoir les moyens budgétaires suffisants pour garantir le transfert des compétences des matières sociales, de santé, d'aide aux personnes et de la famille (entre autres pour consolider le nouveau modèle d'allocations familiales).

Le **CEFH** demande de promouvoir l'emploi et la formation des travailleurs·euses du social et de la santé pour résorber les pénuries de métier, améliorer les conditions de travail de ces secteurs et créer un pôle formation emploi consacré aux métiers de la santé et du secteur social en y insérant un module de formation égalité f/h.

Recommandations

- » Promouvoir la santé reproductive, l'accompagnement de la grossesse et la prévention de la violence gynécologique :
- » La politique de santé régionale doit accorder une attention particulière à la santé reproductive et à l'accompagnement de la grossesse et des nouveau-nés, surtout pour les mamans seules
- » Renforcer le soutien financier aux plannings familiaux
- » Reconnaitre l'IVG comme un acte médical, inscrit dans la loi, et comme une question de santé publique.
- » Promouvoir l'emploi et la formation des travailleurs du social et de la santé pour résorber les pénuries de métier, améliorer les conditions de travail de ces secteurs et créer un pôle formation emploi consacré aux métiers de la santé et du secteur social en y insérant un module de formation égalité f/h.
- » Intégrer la dimension de genre dans les programmes de recherches et dans l'enseignement de la médecine pour tous les professionnels de la santé (universités, écoles de santé, planning, ….)
- » Mener des campagnes de sensibilisation et des mesures de prévention ciblées davantage sur les femmes ;
- » Garantir une médecine de qualité et accessible à toutes et tous
- » Soutenir les actions d'éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle

10. Allocations familiales

Les allocations familiales demeurent la mesure la plus emblématique de la politique familiale essentielle à notre régime général de sécurité sociale. Elle comble partiellement le risque d'appauvrissement des familles lié à la présence d'enfants.

Le **CEFH** demande que les principes de non-discrimination et du droit de l'enfant, soient renforcés et analysés pour assurer la protection des allocataires contre un risque d'exclusion et de précarité.

Priorités régionales

La politique des allocations familiales régionale doit faire l'objet d'un test égalité des chances avant sa mise en application.

Cette politique doit avoir pour objectif de lutter notamment contre les risques d'appauvrissement des familles fragilisées (familles monoparentales, etc.) et doit s'articuler dans le cadre de la lutte régionale contre la pauvreté et l'exclusion.

Recommandations du CEFH

» *Analyser l'impact de la politique sur le budget alloué à la politique des allocations familiales au sein de la Région.*

» *Un accompagnement humain :*

- L'information, l'accueil et l'accompagnement des familles devront faire l'objet d'une attention particulière, notamment par le biais de la mise en place d'un dispositif spécifique d'aide et d'information aux familles pour éviter le phénomène du non recours aux droits, particulièrement présent à Bruxelles et qui touche une majorité de femmes.
- Coordonner davantage les échanges de données et développer un travail humain de vérification

» *Droits de l'enfant :*
Octroi aux enfants défavorisés quel que soit leur statut des prestations familiales.

» *Identifier les familles les plus fragilisées :*
Les données récoltées concernant les familles monoparentales, nombreuses, recomposées doivent être ventilées par sexe et selon les différents critères prévus par l'ordonnance et l'arrêté sur le test égalité des chances, en vue de mieux combattre les discriminations croisées.

» *Automatisation des droits relatifs aux suppléments pour les familles fragilisées.*

11. Fonctionnement du CEFH

Le **CEFH** a notamment pour mission de formuler des avis et des recommandations sur toutes les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il donne, la priorité, aux avis qui concernent des mesures de nature réglementaire et qui ont une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre Région.

Le **CEFH** exerce sa mission d'organe consultatif de façon réactive et proactive sur les différentes thématiques traitées dans ce mémorandum. Il veille à la bonne exécution et à l'implémentation de l'ordonnance gender mainstreaming en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie et des compétences régionales.

Priorités régionales

La préparation des réunions et des actions du **CEFH** dépend d'un secrétariat effectif. Ceci est une condition sine qua non pour que le **CEFH** puisse jouer le rôle qui lui a été attribué par la loi. Pour un bon fonctionnement et respect du contenu de l'ordonnance, le **CEFH** demande le soutien financier et humain adéquat.

Recommandations du CEFH

- Rendre obligatoire la demande d'avis du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, au moins dans les domaines prioritaires identifiés au début de la législature par le gouvernement.
- En début de la législature, demander à chaque membre du gouvernement de présenter au **CEFH** son programme d'égalité F/H et de gender mainstreaming afin que le **CEFH** puisse émettre un avis.
- Renforcer la collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui est une institution fédérale et qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés.
- Soutenir des organisations de femmes qui promeuvent l'égalité des droits et des opportunités pour les femmes et les hommes.
- Le **CEFH** demande un droit de regard sur l'évaluation de toutes les politiques (cahier charges, test…)

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

Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes
C/O Service Public Régional de Bruxelles
equal.brussels
Boulevard du Jardin Botanique 20 – 1035 Bruxelles
equal@sprb.brussels - www.goforequality.brussels
/goforequality

Éditeur responsable & rédaction
Membres du Conseil de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Design
Starring Jane

---

equal.brussels
gelijke kansen | égalité des chances

SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES