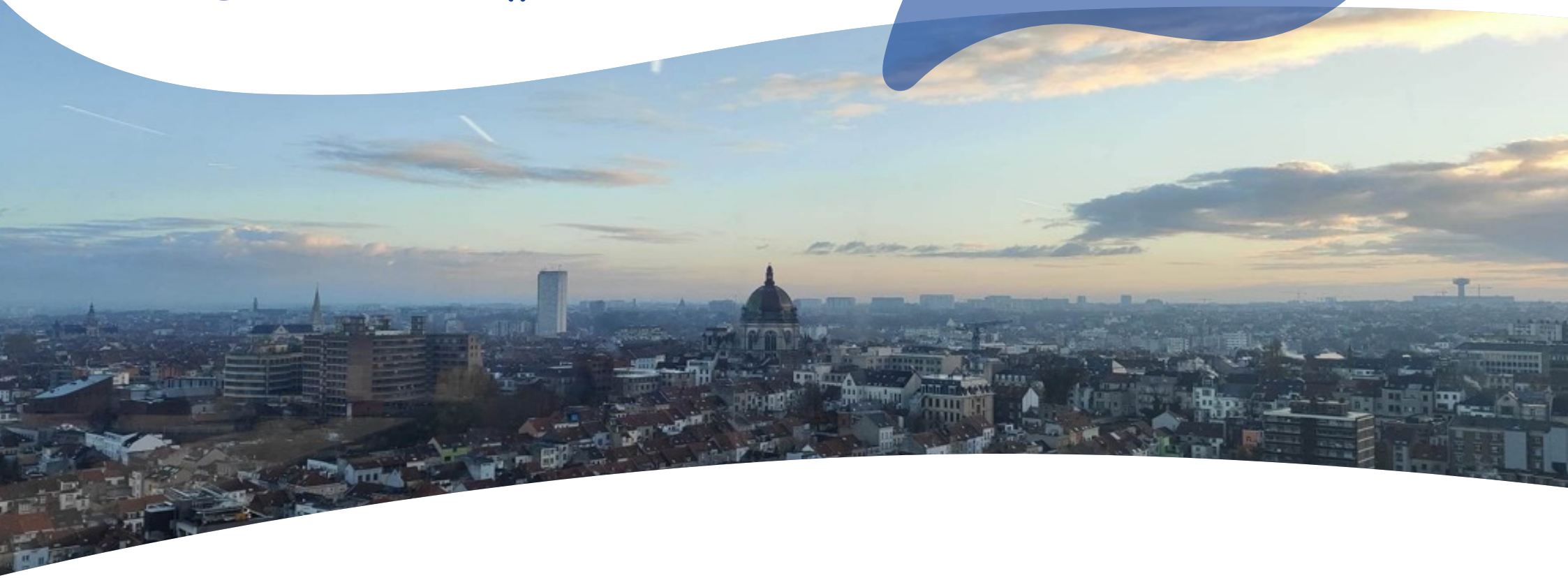
RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022

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



AVANT-PROPOS

2022 fut une année pleine de rebondissements pour le **CEFH**: que ce soit l'organisation des premières réunions du Conseil avec nos nouveaux membres du **Conseil** mandatés depuis peu, les réunions de bureau dont la densité des contenus rimait avec l'augmentation des demandes d'avis et les discussions pour le transfert du secrétariat du **Conseil** auprès de la maison de la concertation « Brupartners » ... Oui, l'année 2022 aura été pour le **CEFH** intensément laborieuse !

Laborieuse en effet, avec des demandes d'avis toujours plus importantes de la part des membres du Gouvernement Bruxellois et pour lesquelles l'enthousiasme et l'engagement de nos membres ont été très précieux. Le travail du **Conseil** dans la remise d'avis est effectivement un travail collectif qui s'illustre grâce à son intelligence collective riche de sa représentation paritaire ! Le **Conseil** a pu ainsi rendre au Gouvernement son premier rapport d'évaluation sur le Rapport Intermédiaire du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, qui a fait écho autant chez les parlementaires que par la voix des médias.

Si par le passé nous recevions principalement nos demandes d'avis de la part des responsables politiques en charge d'égalité des chances, le **Conseil** constate avec satisfaction que cela a fait aujourd'hui des émules auprès d'autres membres du Gouvernement. L'expertise et le rôle de concertation du **Conseil** est reconnu et nous nous en réjouissons ! Ceci est aussi le témoin d'une politique aujourd'hui plus sensible qu'hier aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

2022 une année dense également au regard du chantier relatif au transfert de notre **Conseil** et de son secrétariat au sein de Brupartners et qui aura été le fruit de nombreuses discussions. Pour le bon fonctionnement du **CEFH**, son secrétariat est certes un élément essentiel : il est sa permanence, sa mémoire et s'il permet aux Conseils successifs de s'articuler en cohérence pour le **CEFH**, sa mission capitale est aussi le soutien du travail de nos membres. Avec le soutien de la Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou et la collaboration de l'administration Equal et de Brupartners, nous sommes heureux d'avoir pu y aboutir enfin. Heureux d'avoir pu concrétiser ce chantier initié par Mme Eva Sahin, Présidente honoraire du **CEFH**, dont le rôle à ce jour en qualité de membre de notre bureau nous est toujours très précieux.

Finalement, l'année 2022 aura aussi été synonyme de crises consécutives. En effet, la crise de l'énergie vient s'ajouter à la crise du COVID subie ces 2 dernières années. Pour rappel, le **Conseil** qui avait déjà à l'époque tiré la sonnette d'alarme concernant l'impact de la crise du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles avait commandité et orchestré l'élaboration d'un rapport sur cet impact qui avait eu beaucoup de retentissement auprès du Gouvernement, des citoyens et des médias.
Hélas, depuis toujours aussi peu de chiffres ou données semblent exister pour sonder l'impact de la crise énergétique et hydrique sur les femmes, ce que le **Conseil** déplore !

Le **CEFH** qui continue de jouer son rôle pour accompagner le Gouvernement bruxellois a donc décidé de mettre cette thématique au cœur de son agenda de travail en 2023. C'est donc au sein de Brupartners que dès ce mois de janvier notre **CEFH** poursuivra ses travaux.

Finalement, c'est avec grand enthousiasme que le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes** aborde l'année 2023 pour que l'égalité pilier de notre démocratie puisse être toujours plus au cœur de la réflexion politique du Gouvernement bruxellois !

En vous remerciant toutes et tous pour votre bel engagement tout au long de cette année 2022.

Kelly Timperman
Présidente du Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sommaire

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) 7
Historique 7
Missions 7
Instances du Conseil 8
Le Conseil 8
La Présidence et le Bureau 9
Le Secrétariat 9
Composition du mandat 2021-2025 du Conseil de l'égalité entre les Femmes et les Hommes 10
Pour Brupartners 10
Pour les Conseils des Femmes 11
Pour la Société civile 11
Pour les Établissements académiques 11
Compétence d'avis 12
Introduction 12
Demandes d'avis et avis d'initiative 12
Activités du Conseil 19
Communication externe 23
Dépenses et moyens financiers 24

0♀/♂
SEXISM
equal.brussels
0♀/♂
SEXISM

LE CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (CEFH)

HISTORIQUE

Le **Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH)** a été institué par arrêté du 19 juillet 2012 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. 2 août 2012).

La composition du **CEFH** ayant trait au premier mandat 2013-2017 a été approuvée par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale par arrêté du 7 mars 2013 (B.S. 22 avril 2013). Le premier mandat du **Conseil** s'est ainsi terminé en avril 2017.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé la composition du **second Conseil** en avril 2017. La séance d'inauguration a eu lieu le 5 juillet 2017 en présence de Madame Bianca Debaets la Secrétaire d'Etat qui était en charge de l'Egalité des Chances. Ses activités se sont clôturées le 30 juin 2021.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé la composition de notre **nouveau Conseil** par l'arrêté du 14 octobre 2021. La séance d'inauguration a eu lieu le 27 octobre 2021.

MISSIONS

Le **Conseil** a notamment pour missions :

1° de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre les femmes et les hommes;

2° de donner priorité aux avis relatifs aux mesures de nature réglementaire qui ont une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Région de Bruxelles-Capitale;

3° de suivre la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, également aux autres niveaux de pouvoir, pour autant que cela ait un impact pour la Région de Bruxelles-Capitale.

INSTANCES DU CONSEIL

LE CONSEIL

La composition du **Conseil** est conforme à l'Ordonnance du 5 juillet 2001 modifiant l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, notamment à l'article 3 qui stipule que les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

En outre, sa composition est conforme à l'article 5, § 3 et 4 de son arrêté d'institution du 19 juillet 2012, stipulant que :

« Au maximum deux tiers des membres effectifs peuvent être du même sexe »
et
« Au maximum deux tiers des membres effectifs peuvent être de la même communauté linguistique ».

La composition du nouveau conseil a fait l'objet d'une dérogation concernant le quota de maximum deux tiers des membres effectifs du même sexe et de la même langue expliquée par la difficulté de trouver des hommes qui travaillent sur ces matières sans pénaliser des femmes qui sont plus expertes et plus engagées et la difficulté de trouver des représentants néerlandophones qui travaillent sur ces matières et connaissent la réalité de terrain liée à la thématique de l'égalité des genres à Bruxelles.

LA PRÉSIDENCE ET LE BUREAU

Compte tenu de la recomposition du **Conseil** pour le troisième mandat, le Conseil a procédé à l'élection, conformément à l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012, d'une nouvelle Présidence et d'un nouveau Bureau le 27 octobre 2021.

Le **Conseil** a élu la Présidente et les Vice-Président.es. La Présidence est assumée par Mme **Kelly Timperman de BRUXEO**. Mme **Alicia Schmit de la CSC** est élue comme Vice-Présidente. M. **Jean-François Neven de l'ULB** est élu comme Vice-Président.

Ceux.celles-ci sont membres du bureau et y exercent dans le même temps la Présidence et les Vice-Présidences.[1] Au maximum deux tiers sont du même sexe, au maximum deux tiers sont de la même communauté linguistique.

Siègent dans le Bureau :

- Mme Kelly Timperman, Présidente, Madame Alicia Schmit, Vice-Présidente, M. Jean-François Neven, Vice-Président
- Mme Eva Sahin, Mme Isabella Lenarduzzi, Mme Dominique Deshayes, Mme Patricia Seront, Mme Bouchra Al Mehraj, Mme Vroni Lemeire remplacée en décembre 2022 par Jeanne Uwase, assurent le mandat en qualité de membre du Bureau.

[1] *14 octobre 2021 - Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant désignation des membres du Conseil bruxellois pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes*

LE SECRÉTARIAT

Le secrétariat du **Conseil** est assuré en 2022 par le service en charge de l'Egalité des Chances « equal.brussels » au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale. Afin de pouvoir assurer le fonctionnement du Conseil, en juin 2022 le secrétariat a fait l'objet d'une sous-traitance pour une partie de ses missions.

Le **Conseil** a poursuivi tout au long de cette année son projet d'externalisation du Secrétariat initié en 2019 lors de l'ancienne mandature afin que celui-ci puisse être assuré au sein de Brupartners (anciennement CESRBC). Cette externalisation sera effective en janvier 2023. Elle permettra l'installation du CEFH au sein de la structure de Brupartners en offrant par là même le professionnalisme structurel nécessaire à son bon fonctionnement. Ce projet d'externalisation s'inscrit dans la déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune.[2]

[2] *P 107 https://be.brussels/files-fr/a-propos-de-la-region/competences-regionales/declaration-de-politique-generale-commune-au-gouvernement-de-la-region-de-bruxelles-capitale-et-au-college-reuni-de-la-commission-communautaire-commune*

COMPOSITION DU MANDAT 2021-2025 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES[3]

Les membres du Conseil sont :

POUR BRUPARTNERS

POUR LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES EMPLOYEURS :

MEMBRES EFFECTIFS :

- Mme Bouchra AL MEHRAJ · BECI · *NL*
- M. Frédéric SIMON · BECI · *FR*
- M. Marc VAN THOURNOUT · BRU·EI · CCIB · *FR*
- M. David PISCICELLI · BRU·EI – UCM · *FR*
- Mme Kelly TIMPERMAN · BRUXEO · *NL*

MEMBRES SUPPLÉANTS :

- M. Jan DE BRABANTER · BECI · *NL*
- Mme Joëlle EVENEPOEL · BECI· *NL*
- Mme Bénédicte VAN DE VOORDE · I · BRU·EI · IZEO · *FR*
- M. Anton VAN ASSCHE · BRU·EI· UNIZO · *NL*
- Mme Joëlle JABLAN · BRUXEO · *FR*

POUR LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS :

MEMBRES EFFECTIFS :

- Mme Vroni LEMEIRE · FGTB · *NL*
- Mme Dominique FERVAILLE · FGTB · *FR*
- M. Abdelhafid EL KADI · CSC · *NL*
- Mme Alicia SCHMIT · CSC · *FR*
- Mme Eva SAHIN · CGSLB · *FR*

MEMBRES SUPPLÉANTS :

- Mme Jeanne UWASE · FGTB · *FR*
- M. Eric BUYSSENS · FGTB · *FR*
- Mme Ayla SERBEST · CSC · *FR*
- Mme Martine LE GARROY · CSC · *FR*
- M. Bart MAES · CGSLB · *NL*

[3] *14 octobre 2021. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant désignation des membres du Conseil bruxellois pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes*

POUR LES CONSEILS DES FEMMES

Le « **Nederlandstalige Vrouwenraad** » a désigné comme :

MEMBRE EFFECTIF :
Mme Kim DE WEERDT

MEMBRE SUPPLÉANT :
Mme Herlindis MOESTERMANS

Le « **Conseil des Femmes Francophones de Belgique** » a désigné comme :

MEMBRE EFFECTIF :
Mme Dominique DESHAYES

MEMBRE SUPPLÉANT :
Mme Laëtita CUSTINNE

POUR LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les **6 MEMBRES EFFECTIFS** et **6 MEMBRES SUPPLÉANTS**, provenant d'organisations pertinentes de la société civile, sont :

MEMBRES EFFECTIFS :

- Mme Patricia SERONT · FPS · *FR*
- Mme Laura CHAMONT · Garance · *FR*
- Mme Delphine ROCHUS · Forum des jeunes · *FR*
- Mme Isabella LENARDUZZI · JUMP · *FR*
- Mme Annick XHROUET · Amazone · *FR*
- Mme Louise METRICH · Vie féminine · *FR*

MEMBRES SUPPLÉANTS :

- Mme Amélie RADOUX · Solidaris · *FR*
- Mme Julie WAUTERS · Maison des Femmes de Schaerbeek · *FR*
- Mme Sarah DE LIAMCHINE · PAC · *FR*
- Mme Françoise CLAUDE · Fem and Law · *FR*
- Mme Christiane THIRY · Angela D · *FR*
- Mme Jacqueline BRAU · Elles tournent · *FR*

POUR LES ÉTABLISSEMENTS ACADÉMIQUES

Les **3 MEMBRES EFFECTIFS** et **3 MEMBRES SUPPLÉANTS**, provenant d'établissements académiques sont :

MEMBRES EFFECTIFS :

- M.Theun-Pieter VAN TIENOVEN · VUB · *NL*
- Mme Pascale VIELLE · UCL · *FR*
- M. Jean-François NEVEN · ULB · *FR*

MEMBRES SUPPLÉANTS :

- Mme Petra MEIER · UAntwerpen · *NL*
- Mme Diane BERNARD · Saint-Louis · *FR*
- M. David PATERNOTTE · ULB · *FR*

COMPÉTENCE D'AVIS

INTRODUCTION

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

Le **Conseil** adresse tous ses avis et recommandations au ou à la « demandeur.euse » ainsi qu'à la/au Ministre ou Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des Chances, au/à la Président.e du Collège de la Commission communautaire flamande, et au/à la Ministre-Président.e du Collège de la Commission communautaire française...

Le **Conseil** rend publics tous les avis et rapports rendus à sa propre initiative, quels que soient les destinataires. Le **Conseil** ne peut publier les avis demandés que sur l'accord du/de la demandeur.euse.

Lorsqu'un avis est demandé au **Conseil**, celui-ci rend cet avis dans les deux mois. Ce délai peut être ramené à un mois sur requête motivée.

Le **Conseil** peut créer en son sein des groupes de travail en vue de la formulation d'avis.

Les avis du **Conseil** ne sont pas contraignants.

DEMANDES D'AVIS ET AVIS D'INITIATIVE

A chaque cabinet et/ou institution, il est demandé de faire une présentation de l'ordonnance et / ou de l'arrêté pour lequel/laquelle un avis est demandé.

Le Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 prévoyait une évaluation à mi-parcours des mesures, soit cette année 2022. Le **CEFH** avait le rôle important d'évaluer les actions prises à mi-parcours, par le biais d'un Rapport Intermédiaire.[4]

Le **Conseil** a souhaité collaborer et s'impliquer dans le processus de l'évaluation, comme mentionné dans son avis rendu le 29 juin 2020.[5]

Dans le cadre des travaux du Conseil, le Cabinet de la Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances est venu présenter aux membres du **CEFH** l'état des lieux des actions portées par le Cabinet.

L'engagement de nos membres dans l'élaboration de l'évaluation intermédiaire a permis de remettre au Gouvernement un rapport nourri par l'expertise des membres de notre **Conseil**.[6]

[4] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-RAPPORT_INTERMEDIAIRE_VIOLENCE-220608-FR.pdf*

[5] *https://bx1.be/dossiers/violences-faites-aux-femmes/le-plan-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-evalue-a-mi-parcours-75-des-actions-ont-ete-realisees/*

[6] *https://www.rtbf.be/article/plan-bruxellois-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes-jeunes-personnes-agees-et-travailleuses-precaires-oubliees-11063612*

*ÉLABORATION DU RAPPORT INTERMÉDIAIRE SUR BASE DE L'ÉTAT DES LIEUX RELATIF AUX ACTIONS DU PLAN BRUXELLOIS DE **LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**.[7] (A-2021 CEFH – AVRIL - JUIN 2022)*

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes** salue l'engagement du Gouvernement dans la réalisation du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes dans une démarche participative et démocratique.

Le **CEFH** rappelle que dans son rapport de l'impact du Covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes, il a insisté sur l'importance de développer une politique genrée, forte, globale, transversale et intersectionnelle. Le **CEFH** souligne dès lors la qualité du travail réalisé par le Gouvernement. En effet, le plan reprend toutes les actions dans un plan structuré englobant toutes les compétences régionales. Aussi, l'état des lieux à mi-parcours du plan permet de relier chaque action aux personnes chargées, dans les cabinets et/ou dans les administrations, d'en assurer la mise en œuvre.

Le **CEFH** constate par contre que l'évaluation du plan, présentée sous la forme de liste d'actions par compétence ministérielle, assorties d'indicateurs de moyens mis en œuvre, ne permet pas d'identifier quelle est la vision politique régionale et intégrée de lutte contre la violence. Une structure de l'évaluation du plan regroupant les actions des différents ministres autour des « 4 P », à savoir la prévention, la protection, les poursuites et les politiques intégrées, serait plus appropriée pour la lisibilité du plan. Elle devrait reprendre, pour chaque « P », les priorités politiques du Gouvernement.

Le **Conseil** note également que certaines compétences sont plus actives que d'autres sur la thématique.

Finalement, s'agissant d'un premier exercice, d'un premier plan et surtout d'une première occasion pour les cabinets et administrations de travailler de manière transversale sur cette thématique, en mettant à disposition du temps de travail et du budget pour une compétence qui n'est pas strictement sous la tutelle d'un ou une autre ministre, le **CEFH** salue particulièrement ce changement radical dans la façon de travailler et, dès lors, le travail important réalisé par les différents Cabinets.

Le **Conseil** note que certaines compétences sont plus actives que d'autres sur la thématique.

[7] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-RAPPORT_INTERMEDIAIRE_VIOLENCE-220608-FR.pdf*

*AVIS SUR L'AVANT-PROJET D'ORDONNANCE PORTANT MODIFICATION DE DIVERSES DISPOSITIONS VISANT **À LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI.**[8] (B-2022 CEFH – JUILLET 2022)*

Le **CEFH** estime que le projet d'ordonnance peut contribuer utilement à la lutte contre les nombreuses discriminations qui subsistent sur le marché du travail bruxellois et qui, de manière très concrète, ont pour effet de tenir à l'écart de l'emploi de nombreux. euses bruxellois.es du fait des discriminations dont ils et elles sont l'objet en raison de leur origine, de leur sexe , de leur handicap, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs convictions, etc.

Dans cette perspective, le **CEFH** se félicite de l'initiative prise par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et salue plus particulièrement :

- la volonté de la Région de continuer à jouer un rôle de pionnière en matière de tests de discrimination et sa volonté de faire trancher, par les instances juridiques compétentes, la question de sa compétence en matière de tests à l'embauche ;
- la volonté de faire réaliser périodiquement une étude scientifique permettant d'avoir une vue actualisée des phénomènes discriminatoires, et plus particulièrement des discriminations systémiques, sur le marché du travail bruxellois, de sensibiliser la population et les secteurs concernés à la nécessité de lutter efficacement contre ces phénomènes et d'orienter l'action et les priorités de l'Inspection régionale de l'emploi en matière de tests ;
- le souci de prendre en compte le sous-rapportage des discriminations que les victimes ne dénoncent pas ou hésitent à dénoncer, en particulier en cas de refus d'embauche, car elles n'ont pas nécessairement conscience d'être discriminées, ignorent les possibilités de recours ou craignent les représailles ;
- la volonté de faciliter les tests par « client mystère » en permettant à l'Inspection régionale de l'emploi de réaliser des tests sur place, en faisant si nécessaire appel à des tiers pour les réaliser.

Le **CEFH** estime important de ne pas perdre de vue que les tests de discrimination ne sont qu'un moyen parmi d'autres pour lutter contre les discriminations sur le marché du travail.

Ainsi, s'il est indispensable de doter l'Inspection régionale de l'emploi de moyens efficaces pour constater, et au besoin soumettre aux tribunaux, les infractions les plus graves, l'approche sanctionnatrice ne peut être l'alpha et l'omega de la lutte contre les discriminations.

Le **CEFH** estime important de ne pas perdre de vue que les tests de discrimination ne sont qu'un moyen parmi d'autres pour lutter contre les discriminations sur le marché du travail.

Les inspections sociales - et l'Inspection régionale de l'emploi (I.R.E.) n'échappe pas à ce principe - ont d'ailleurs non seulement vocation à faire des constats pouvant déboucher sur l'imposition de sanctions, mais ont aussi pour mission, comme cela résulte de la Convention OIT n° 815 , d'informer les employeurs et les travailleurs sur leurs droits et obligations, de les sensibiliser aux règles applicables et, lorsque cela s'avère opportun, de faciliter la régularisation des situations infractionnelles. C'est en tenant compte de cette perspective générale que la réalisation de tests de discrimination doit être envisagée.

Conscient que la lutte contre les discriminations ne peut se réduire à la question des tests, le **CEFH** relève avec intérêt les 15 engagements qui ont récemment été pris par le ministre de l'Emploi pour lutter contre les discriminations à l'embauche et souligne l'importance d'articuler l'avant-projet d'ordonnance faisant l'objet du présent avis avec d'autres plans d'actions, portés par d'autres ministres ou secrétaires d'Etat, tels que le plan racisme, le plan de lutte contre les violences faites aux femmes, le (futur) plan gender-mainstreaming, etc.

[8] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-AP-ORD-Tests-BC-220705-FR.pdf*

*AVIS SUR LE PLAN BRUXELLOIS DE **GENDER MAINSTREAMING** ET D'**ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** 2022 – 2025.[9] (C-2022 CEFH – SEPTEMBRE 2022)*

«Le **Conseil** se réjouit de ce plan, qui doit être la pierre angulaire des politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes en Région Bruxelloise ! En effet, le **Conseil** souligne l'importance de la continuité des plans gender mainstreaming tout au long des législatures, afin de contribuer à mieux et davantage intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales. Le **CEFH** tient également à préciser que c'est grâce à la qualité du travail effectué par les différents cabinets, que le **Conseil** a eu de la matière pour émettre un avis. Par conséquent, le nombre de remarques formulées par le **Conseil** ne remet en rien en question le travail et la qualité du plan soumis pour avis.

Aussi, le **Conseil** salue tout particulièrement le fait que l'ensemble des Ministres, Secrétaires d'État et services publics régionaux aient été impliqués dans l'élaboration du projet de plan. En effet, le **Conseil** est convaincu de l'importance d'avoir des Ministres et des parlementaires qui portent jour après jour cette thématique et ce type de politiques. Le **Conseil**, estime que ce plan reflète le soutien du Gouvernement à la thématique de gender mainstreaming.

A propos du gender mainstreaming[10]

Le gender mainstreaming et le gender budgeting sont des approches structurelles, qui impliquent une réflexion sous l'angle du genre, à toutes les phases et pendant tout le cycle de mise en place des politiques – préparation, décision, mise en œuvre et évaluation. Ceci permet d'intégrer la dimension de genre de façon transversale dans le contenu des politiques publiques. Si nombre de programmes politiques l'abordent, force est de constater que le gender mainstreaming et budgeting sont plus souvent pris en compte a posteriori, une fois que les programmes politiques ont déjà été établis. Or ils ne sont des outils efficaces, que s'ils sont pensés en amont et à toutes les étapes de la politique ; en effet, il est impératif de savoir quelles sont les différences de genre dans chaque domaine de compétences (énergie, fiscalité, santé, urbanisme, mobilité, transport, etc.), pour pouvoir élaborer des actions efficaces.

Traiter tout le monde de la même façon sans intégrer la dimension de genre, c'est nier les inégalités persistantes qui entraînent de facto la permanence voire l'augmentation des discriminations.

Par ailleurs, comme le **Conseil** le soulignait déjà dans son rapport concernant l'impact du Covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes, c'est « en mesurant que l'on sait ». Les données quantitatives et qualitatives sur le genre, permettent d'intégrer le gender mainstreaming[11] aux politiques publiques, mais aussi de mesurer l'impact des actions mises en place. Dès lors, le **Conseil** souligne que mesurer l'impact des politiques sous l'angle du genre, nécessite une expertise spécifique afin de pouvoir analyser les politiques en cours, identifier les mécanismes qui renforcent les inégalités et comprendre quelles sont les différences entre les femmes et les hommes dans les différents domaines. Cette analyse doit permettre de proposer des actions pertinentes, tenant compte des besoins et des différences, pour créer une politique qui intègre toutes les données sans renforcer les stéréotypes.

Le **Conseil** rappelle que traiter tout le monde de la même façon sans intégrer la dimension de genre, c'est nier les inégalités persistantes qui entraînent de facto la permanence voire l'augmentation des discriminations. Il souligne par conséquent l'importance des critères d'évaluation et d'indicateurs de résultats des politiques.

Intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques publiques et permettre de trouver des mesures qui tiennent compte des différences et réduire les inégalités et les stéréotypes, reste malheureusement un long processus. Il nécessite une collaboration et une coordination aux différents niveaux de pouvoir, aussi le **Conseil** recommande que chaque plan en matière de gender mainstreaming, s'inscrive dans une démarche coordonnée et lisible. Nous y reviendrons dans les considérations méthodologiques. »

[9] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-PLAN_GENDERMAINSTREAMING-220927-FR.pdf*

[10] *Le gender mainstreaming est défini par le Conseil économique et social en 1997, comme un : ... processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient également et que l'inégalité ne se perpétue pas. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité entre les sexes (ECOSOC, 1997, paragraphe 4).*

[11] *En Belgique, la définition adoptée par l'IEFH est celle du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, selon laquelle le gender mainstreaming est : la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques IN https://www.coe.int/fr/web/genderequality/council-of-europestandards-and-institutional-setting , page consultée le 25 septembre 2022.*

*AVIS SUR LE PLAN BRUXELLOIS D'INTÉGRATION DU **HANDISTREAMING** DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.*[12] *(D-2022 CEFH – SEPTEMBRE 2022)*

« Le **Conseil** salue et félicite ce premier plan handistreaming bruxellois, l'objectif de réaliser une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale et la volonté d'articuler les différentes compétences régionales avec les plans communautaires et fédéraux.

Le **Conseil** souligne que ce plan est à la fois ambitieux, concret et intègre l'approche de gender mainstreaming ; cependant, il souligne que pour relever les discriminations croisées, il est aussi important de lier la dimension du handicap avec d'autres axes intersectionnels – dont les 19 critères de discrimination – et de maintenir dans tous les appels à projets l'accessibilité plurielle (intersectionnalité femme, âge, origine, etc.).

Par ailleurs, le **Conseil** relève l'importance de coordonner les actions du futur plan social santé intégré avec celles du plan handistreaming, d'autant que l'accès à ces services est un enjeu central pour les personnes en situation de handicap. Le **Conseil** attire l'attention sur ce qu'il mentionnait dans son rapport COVID, prendre soin de la santé des femmes passe par une attention particulière vis-à-vis de publics spécifiques, notamment les femmes en situation de handicap, pour garantir l'accès universel aux soins ; et par le monitoring des données en lien.

Bien que la santé fasse partie des compétences communautaires, le **Conseil** suggère de réfléchir davantage aux possibilités d'obtenir des actions qui sortent des compétences strictes régionales. En effet, malgré la division des compétences sur la région bruxelloise, il soulève la réelle nécessité d'une prise en compte des compétences globales avec une vision plus large.

Par ailleurs, le **Conseil** suggère de favoriser les liens entre ce plan et les autres plans qui ont un impact en RBC (violences, gender mainstreaming, familles monoparentales, etc.). Le **Conseil** en profite pour rappeler la nécessité d'assurer la pérennité des plans et des actions, afin que les gouvernements suivants puissent s'inscrire dans cette même dynamique et poursuivre la réflexion en matière de Handistreaming. »

Le **Conseil** salue et félicite ce premier plan handistreaming bruxellois, l'objectif de réaliser une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap en Région de Bruxelles-Capitale [...]

[12] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-PLAN_HANDISTREAMING-220926-FR.pdf*

Le **CEFH** estime qu'un label ne devrait pas être accordé si l'entreprise n'a pas, au minimum, inclus la question du sexisme et des violences sexuelles dans son diagnostic de départ et n'a pas pris des mesures effectives de prévention [...]

*AVIS SUR LE **LABEL DIVERSITE** - NOTE DE VISION RELATIVE À L'IDENTITÉ ET LE RÔLE DES OPÉRATEURS & NOUVEAU MODÈLE DE GOUVERNANCE (CHANTIER 3).*[13]
(E-2022 CEFH – OCTOBRE 2022)

« Le **Conseil** bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes salue cette note de vision consacrée au nouveau modèle de gouvernance. Il félicite ce travail laborieux, ainsi que les discussions importantes qui ont été menées entre Actiris, le Gouvernement et les partenaires sociaux. Cependant et en premier lieu, le **CEFH** s'interroge sur l'équivalence des primes, indépendamment des ressources financières des bénéficiaires. Le **Conseil** est d'avis que l'obtention du label devrait être un incitant suffisant pour les grandes entreprises ; et que le soutien financier devrait être réservé pour les petites entreprises (associations et PME). Aussi, le **Conseil** s'interroge si une réflexion a été menée concernant l'accès au label par des entreprises dont l'inclusion ou la diversité est reprise dans leurs missions (de formation, coaching, etc.).

Par ailleurs, le **CEFH** s'interroge sur l'articulation entre les plans diversité et les actions positives. En effet, les actions positives relèvent du Fédéral et bénéficient d'un cadre juridique différent de celui des plans diversité. Etant donné que le jury est uniquement composé de fonctionnaires régionaux, le **Conseil** recommande de réfléchir à cet enjeu et d'étudier comment les éventuelles actions positives dans les plans diversité pourront être identifiées et réorientées correctement.

Un plan d'action sans objectifs quantitatifs et qualitatifs au sujet de la ségrégation horizontale et verticale, reste une pure intention.... »

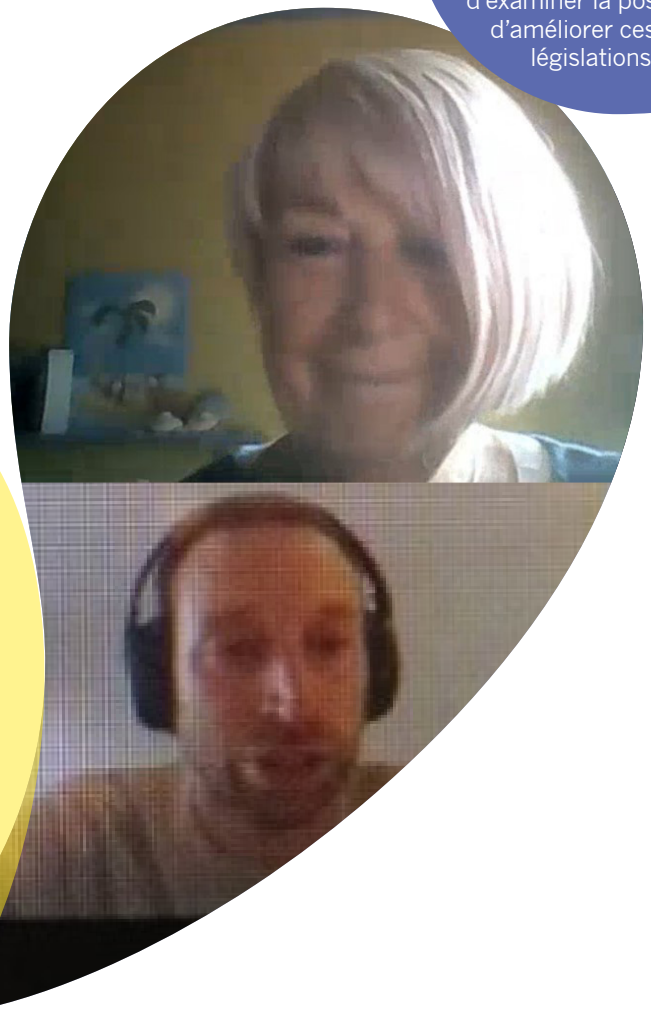
[13] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-ACTIRIS_VISION-3-221031-FR.pdf*

*AVIS SUR LA CONVENTION 190 SUR LA **VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL.**[14]*
(F-2022 CEFH – NOVEMBRE 2022)

« Le **CEFH** relève que s'il semble acquis que nos législations satisfont déjà aux principales exigences de la Convention n° 190, la ratification de cette dernière doit être l'occasion d'examiner la possibilité d'améliorer ces législations, les politiques de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que leur mise en œuvre effective car il est essentiel de poursuivre les efforts en la matière et d'y intégrer la dimension de genre. Le **Conseil** regrette ainsi que la méthodologie abordée pour la ratification de la convention ne se soit concentrée que sur les actions déjà prévues et que l'on n'ait pas saisi cette opportunité pour étayer des pistes d'actions supplémentaires. Il attire dès lors l'attention des autorités bruxelloises sur les recommandations formulées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans son avis portant sur le projet de ratification.

Le **CEFH** constate que la Convention n°190 a un champ d'application très large puisqu'elle vise à protéger non seulement les travailleu.res salarié.es mais aussi « les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprenti.es, les travailleu.res licencié.es, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidat.es à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur » (article 2). Le **CEFH** invite donc les autorités belges, y compris les autorités régionales, à mettre le champ d'application de nos législations, y compris celles applicables à la fonction publique régionale et locale, en conformité avec cette demande. Le Gouvernement bruxellois a en effet un pouvoir direct sur sa fonction publique. »

[...]
s'il semble
acquis que nos
législations satisfont déjà
aux principales exigences
de la Convention n° 190,
la ratification de cette
dernière doit être l'occasion
d'examiner la possibilité
d'améliorer ces
législations [...]



[14] *http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf*

ACTIVITÉS DU CONSEIL

Ces 10 ans de l'existence du **Conseil**, les activités auront été pour le **CEFH** 'intra-muros' : l'occasion de rencontres avec le CWEHF, des expert.es externes, des associations et les membres des Cabinets venus présenter leur travail...

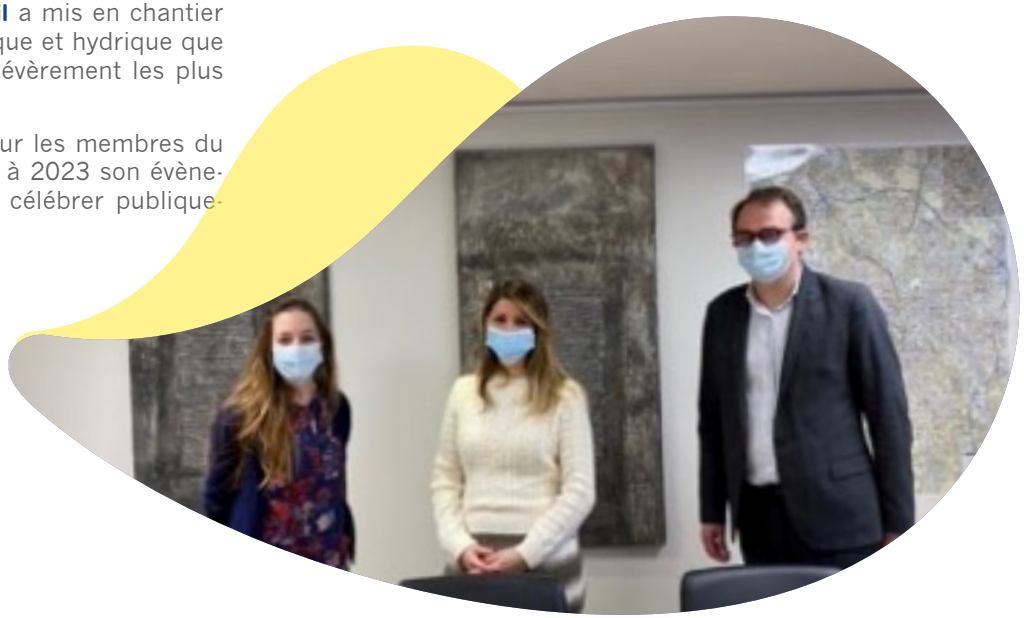
Le **Conseil** s'est concentré cette année sur le travail relatif au projet d'externalisation du **CEFH** auprès de Brupartners, l'élaboration de son Rapport Intermédiaire du Plan Violence et des avis rendus suite aux demandes d'avis des membres du Gouvernement.

Dans le cadre d'un projet d'initiative, le **Conseil** a mis en chantier un relevé exploratoire relatif à la crise énergétique et hydrique que nous affrontons et qui impacte toujours plus sévèrement les plus fragilisé.es.

Cette année 2022 aura donc été laborieuse pour les membres du **Conseil**. C'est pourquoi il a décidé de reporter à 2023 son évènement public qui sera également l'occasion de célébrer publiquement les 10 ans du **CEFH**.

RENCONTRE DE LA SECRÉTAIRE D'ETAT AVEC LA PRÉSIDENCE ET VICE-PRÉSIDENCE DU **CONSEIL**

Lors de cette nouvelle rencontre en janvier 2022, les perspectives de la nouvelle année et l'effectivité de l'externalisation du **Conseil** auprès de Brupartners étaient au cœur des échanges.



La Présidente du CEFH, Kelly Timperman, signe la charte

CAMPAGNE BRUXELLOISE DE SENSIBILISATION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET LES VIOLENCES SEXUELLES.

PARTICIPATION DU CONSEIL À LA CONFÉRENCE DE PRESSE DE LANCEMENT - 21 NOVEMBRE 2022[15]

9 femmes sur 10 ont déjà été victimes de harcèlement sexiste et/ou d'agressions sexuelles. Et si on ajoutait une nouvelle statistique ? Sur ces 9 personnes sur 10 concernées, 9 d'entre elles ont-elles été aidées ?

La Conférence de presse s'est déroulée au BIP ce 21 novembre 2022 avec la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances Madame Nawal Ben Hamou, le Ministre Président Rudi Vervoort et en présence du **CEFH** avec le secteur associatif et les acteurs institutionnels impliqués dans la lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles pour le lancement de la nouvelle campagne de sensibilisation visant à encourager chaque Bruxellois.e à rejoindre la FAM : une "famille" attentive et bienveillante de témoins prêts à réagir en cas de besoin.

[15] *https://www.jointhefam.brussels/fr#le-harcelement-sexiste*

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS DU CONSEIL

Le **Conseil** s'est réuni 19 fois de janvier à décembre 2022.

- Le **Conseil**

  Les 26 janvier, 14 février, 14 mars, 20 avril, 1er juin, 6 juillet, 30 août, 7 septembre, 5 octobre, 9 novembre et 7 décembre.

- Le Bureau du **Conseil** s'est réuni aux dates suivantes :

  les 26 janvier, 14 février, 22 février, 14 mars, 20 avril, 28 avril, 4 mai, 19 mai, 16 juin, 7 septembre, 22 septembre, 5 octobre, 27 octobre.

- Le comité d'accompagnement du **Conseil** chargé du suivi de projet de rapport sur la précarité énergétique et hydrique s'est réuni aux dates suivantes :

  Les 16 novembre, 7 décembre et 12 décembre.

  Les réunions du **Conseil** se tiennent dans les locaux du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

  L'héritage de la crise Covid a donné lieu à la poursuite des réunions virtuelles et à l'organisation de réunions en présentiel ou en mode hybride permettant ainsi également aux membres ne pouvant se déplacer de participer aux réunions du **Conseil**.

INITIATIVES DU CONSEIL

*PLAN **GENDER MAINSTREAMING** - MARS 2022*

Réflexions menées au **CEFH** au sujet du futur Plan Gender mainstreaming[16] – mars 2022

Le **Conseil** a mis le point à l'ordre du jour de sa réunion du 14 mars 2022 l'audition de Katrien Vander Heyden[17] pour nourrir la réflexion en son sein et organiser sa collaboration pour participer le plus activement possible à l'élaboration du futur plan gender mainstreaming.

*ETUDE AMA SUR L'ACCUEIL, L'HÉBERGEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT DES **VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES** : LES ENSEIGNEMENTS DE LA CRISE SANITAIRE*

Présentation de l'étude de l'AMA : L'AMA dit STOP !

Etude sur l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales : Les enseignements de la crise sanitaire – décembre 2022

Ces violences sont une cause importante du sans-abrisme chez les femmes...

Plusieurs dispositions ont récemment été adoptées en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne pour l'amélioration de l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des victimes, qui visent ainsi l'augmentation du nombre de places disponibles et le renforcement du personnel dédié. Cependant, pour le secteur, le manque de places d'hébergement reste récurrent et ce y compris durant la crise sanitaire alors que celle-ci avait exacerbé les violences faites aux femmes.

C'est donc dans ce contexte que la Fédération des maisons d'accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA) a souhaité dresser un état des lieux des dispositifs mis en place dans le secteur pour accueillir les victimes en donnant la parole aux travailleur.euse.s des services et aux victimes de violences hébergées.

Cette thématique étant souvent abordée lors des discussions du **CEFH**, il lui semblait important d'entendre cette étude pour pouvoir s'en inspirer pour ses futurs avis[18].

*IMPACT DE LA **CRISE ÉNERGÉTIQUE** - DÉCEMBRE 2022*

Présentation des mesures sociales pour les ménages dans le contexte de la crise énergétique (Cabinet Maron) et présentation de l'avis du CWEF : Crise énergétique et focus sur le genre – décembre 2022

Cette présentation a été organisée dans le cadre des réflexions menées au sein du **CEFH** concernant la mise en chantier d'un relevé exploratoire relatif à la crise énergétique et hydrique qui impacte toujours plus sévèrement les plus fragilisé.es.

[16] *Le **gender mainstreaming**, approche visant à intégrer la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.*

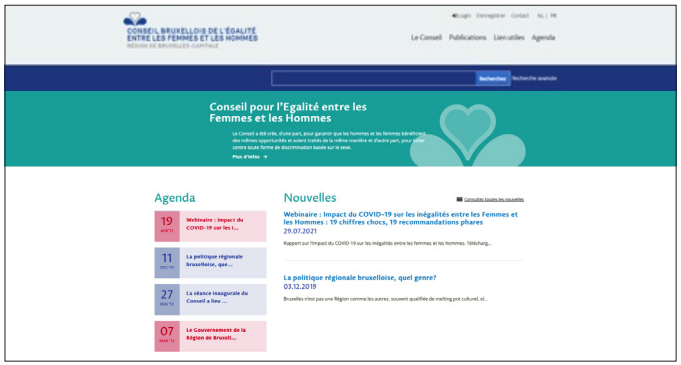
[17] *Sociologue, experte en matière de genre, égalité des chances et de diversité avec une maîtrise supplémentaire en études de genre.*

[18] *https://www.ama.be/documentations/nos-publications/les-rapports-de-lama/#*

COMMUNICATION EXTERNE

ALIMENTATION DU SITE WEB DU **CEFH** :

http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/



PAGE FACEBOOK DU **CEFH** :

https://www.facebook.com/goforequality/

Conseil de l'Egalité entre F&H / Adviesraad gelijkheid M&V

RÉALISATION DE LA CARTE DE VŒUX 2023 DU **CEFH**

à destination des différents contacts extérieurs politiques et institutionnels.

DÉPENSES ET MOYENS FINANCIERS

Le Gouvernement de Bruxelles-Capitale prévoit annuellement une dotation spécifique pour les moyens de fonctionnement du **Conseil**.

L'allocation de base est reprise dans le budget de la Région AB 05.002.08.05.12.11. Les moyens de fonctionnement du **Conseil** qui ont été attribués s'élevaient à 30.000 € pour l'année 2022, par décision du Gouvernement.

L'ordonnateur compétent est le Secrétaire général du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (Service public régional de Bruxelles).

Les dépenses se rapportant à l'exercice du 1 janvier 2022 – 31 décembre 2022 détaillées ci-dessous sont approuvées par le Conseil :

Arriérés	**2021 :**	**1.272,86 €**
Marchandise réunion du Conseil (Déjeuner)	**2022 :**	**65,60 €**
Location Salle pour réunion de travail en présentiel · Conseil & membre de Cabinet – lunch · Décision du Conseil	**2022 :**	**624,70 €**
Sous-traitance pour certaines missions du Secrétariat · Décision du Conseil	**2022 :**	**13.815,00 €**
Jetons de présence (à savoir que le paiement est en cours et que certains membres n'ont pas demandé leurs jetons)	**2022 :**	**3.200 ,00 €**
Lunch réunion de travail en présentiel Conseil & membres de Cabinet · Décision du Conseil	**2022 :**	**681,95 €**
Mise en page du rapport d'activités 2022 · Décision du Conseil	**2022 :**	**2.377,65 €**
Carte de vœux 2023	**2022 :**	**1.657,70 €**
Projet de rapport exploratoire relevé énergétique et hydrique 2022 · Memorandum understanding	**2022 :**	**4.991,25 €**

TOTAL du budget du CEFH de janvier 2022 à décembre 2022 : **28.686,71 €**

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

Bld du Jardin Botanique, 20 • 1035 Bruxelles
T +32 (0)2 800 30 48

www.goforequality.be
facebook.com/goforequality/

Editeur responsable : Kelly Timperman