

# INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES LIGNES POLITIQUES DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE

RAPPORT GENDER MAINSTREAMING
DU COLLÈGE DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE
FIN DE LÉGISLATURE 2019-2024

En application de l'article 5 du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (ci-après, dans le rapport, « le décret »).

Rédigé par le Groupe de coordination institué par l'article 6 du décret et validé le 15 février 2023

Approuvé par le Conseil de direction de la COCOF le 20 février 2023

Communiqué à la Ministre-Présidente de la Commission communautaire française le 13 mars 2024.

Approuvé par le Collège de la Commission communautaire française le 25 avril 2024.

Communiqué à Monsieur le Président du Parlement francophone bruxellois le [DATE].



## LISTE DES ABRÉVIATIONS

AB: Allocations de base

AMTS: Aide à domicile dans le cadre des titres services

AR: Arrêté royal

ASBL: Association sans but lucratif

BAPA: Bureau d'accueil pour primo-arrivants

BF: Bruxelles Formation

CAJ: Centres d'activités de jour

CBDP: Centre bruxellois de documentation pédagogique

CEMEA Petite enfance : Groupe composé de professionnels et professionnelles de la Petite enfance ainsi que de formateurs et de formatrices au sein de l'ASBL CEMEA.

CH: centres d'hébergement

CJES: Centres de jour pour enfants scolarisés

CMB : Comité de monitoring budgétaire

COCOF: Commission communautaire française de la région de Bruxelles-Capitale

COCOM: Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale

DA: Direction d'administration de la COCOF

DABP: Direction d'administration des Affaires budgétaires et patrimoniales

DACSSTS: Direction d'administration des Affaires culturelles et socio-culturelles, du Sport et du Tourisme social

DAG: Direction de l'Administration générale

DAPH: Direction d'administration de l'Aide aux Personnes handicapées (Service PHARE\*)

DARH: Direction d'administration des Ressources humaines



DASS: Direction d'administration des Affaires sociales et de la Santé

DAEFP: Direction d'administration de l'Enseignement et de la Formation professionnelle

ETA: Entreprises de travail adapté

FWB: Fédération Wallonie Bruxelles

FINTA: Femmes, personnes Intersexes, personnes Non-Binaires, personnes Trans ou Agenre

GFB: Gouvernement francophone bruxellois

GT : Groupe de travail

HELdB: Haute Ecole Lucia de Brouckère

IEFH : Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes

LCA: Logements collectifs adaptés

LGBTQIA+: Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans\*, Queer et Intersexe et Asexuel·le ou Aromantique et tous les autres (+).

M/F/X: Masculin/Féminin/Qui ne se retrouve ni dans le masculin ni dans le féminin.

NM: Non marchand

PACT : Services de participation par des activités collectives

PSSI: Plan Social Santé Intégré

SFPME : le service public francophone bruxellois de la Commission communautaire française chargé de l'organisation de la formation en alternance à Bruxelles et du suivi des entreprises et des apprentis et stagiaires dans + de 200 métiers.

VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Service flamand de l'emploi et de la formation professionnelle en Flandres)

VIVALIS: nouveau nom pour désigner la Commission Communautaire Commune



### TABLE DES MATIERES

١.	IN	NTRODUCTION	7
	A.	CONTEXTE SÉMANTIQUE	7
	В.	CONTEXTE INTERNATIONAL	8
	C.	CONTEXTE INSTITUTIONNEL	9
	1.	. Introduction	9
	2.	. Au niveau fédéral	9
	3.	. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale	10
	4.	. A la COCOF	10
	5.	. A la COCOM	11
	6.	. En Région Wallonne	11
	7.	. En Fédération Wallonie-Bruxelles	11
	8.	. En Flandre	12
	D.	CONTEXTE JURIDIQUE	14
	1.	. Le groupe de coordination	15
ΙΙ.	M	1ETHODOLOGIE	19
	A.	Une fiche à remplir	19
	В.	Inclusivité et Accessibilité	20
	C.	La structure du rapport	21
Ш		ÉTAT DES LIEUX	23
	A.	COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE	23
	1.	. LE PLAN STRATÉGIQUE 2.0	23
	2.	DAPH - DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES (SERVICE PHARE)	31
	3.	DAEFP - DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	37
	4.	, ,	
	Ľ	ENFANCE	
	5. E	DACSSTS – DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIOCULTURELLES, DU SPORT DU TOURISME SOCIAL	
	6.	. DARH – DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES	80
	7.	. DABP – DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES BUDGÉTAIRES ET PATRIMONIALES	85
	8.	. DAG – DIRECTION DE L'ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE	91
	В.	BRUXELLES FORMATION	05
IV		CONCLUSION GÉNÉRALE1	11



A.	Constat sur la méthodologie utilisée et propositions	111
В.	Résumé de la dimension de genre à la COCOF et chez Bruxelles Formation	113
C.	Perspectives :	118
V. A	ANNEXES au rapport	120
A.	Annexe 1 :Décret Gender Mainstreaming	120
В.	Annexe 2 : Arrêté Gender mainstreaming	123
C.	Annexe 3 : Fiche à remplir	135



#### I. INTRODUCTION

#### A. CONTEXTE SÉMANTIQUE

Le terme Gender mainstreaming est la contraction des mots Gender et mainstreaming.

Dérivé du mot mainstreaming, le mot mainstream signifie en français, « intégration ».

Le mot *gender* se traduit par le mot genre en français. Le genre est ce qui est culturellement et socialement construit par une société autour des différences biologiques des femmes et des hommes. Il s'agit donc de caractéristiques liées au statut d'hommes ou de femmes qui ne sont pas innées mais élaborées par la société. Le genre varie donc selon les cultures, le milieu social, la religion, l'âge, ... et selon les époques, et est souvent lié à l'existence de stéréotypes dans une société donnée.

Les mots *gender* et *mainstreaming* associés et utilisés dans ce contexte de gestion des politiques publiques désignent donc un concept qui préconise une approche intégrée du genre au travers de différents domaines de politique.

Il est à noter que dans les textes législatifs de la COCOF, tant les mots 'gender mainstreaming' et 'approche intégrée de la dimension de genre', que 'l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF' ont été utilisés. Par analogie avec le handistreaming, le mot gender mainstreaming est le plus utilisé au niveau administratif et par le groupe de coordination.

Le gender mainstreaming est à la fois <u>un concept</u> parce qu'il peut induire une nouvelle approche de l'égalité des sexes, mais aussi <u>une méthode d'action</u> (car il nécessite des outils comme le gender budgeting) qui vise à s'inscrire de manière transversale dans les pratiques des différents acteurs des politiques publiques pour les transformer.

Ce qui domine dans la logique de *gender mainstreaming*, c'est la prise en compte des différences de situation entre les femmes et les hommes dans leur contexte socio-économique ainsi que leur impact potentiel dans tous les domaines et à chaque étape du processus politique. Le gender mainstreaming est fondé sur l'égalité des chances et des droits des hommes et des femmes parce qu'il vise notamment à agir en amont des processus discriminatoires et inégalitaires plutôt qu'après leur constat. En cela, le gender mainstreaming se distingue des politiques spécifiques d'égalité hommesfemmes, car ces dernières sont mises en œuvre, dans un domaine particulier et a posteriori, pour corriger des situations ou des distorsions identifiées entre hommes et femmes. Cependant, le gender mainstreaming et les politiques spécifiques d'égalité sont complémentaires pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes. L'efficacité de cette double stratégie fait consensus pour garantir des politiques mieux conçues et un meilleur usage des ressources.



#### B. CONTEXTE INTERNATIONAL

L'expression *gender mainstreaming* est utilisée pour la première fois lors de la 3<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes (Nairobi, 1985), dans les discussions de la Commission des Nations unies de la Condition de la femme, concernant le rôle des femmes dans les pays en développement et dans le cadre des Stratégies prospectives d'action pour la promotion de la femme. L'approche gender mainstreaming est officiellement entérinée et approuvée par les organisations non gouvernementales à la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes (Pékin, 1995). Elle devient un engagement des États membres.

Le gender mainstreaming est mentionné depuis 1991 à l'article 3 du Traité CE et est énoncé dans les programmes d'action communautaire de l'Union européenne sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Pour la Commission européenne, « intégrer la dimension de genre », c'est tenir compte de cette dimension dans toutes les étapes des processus politiques (élaboration, application, suivi et évaluation) en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit en conséquence d'évaluer la manière dont les politiques influent sur la vie et le statut des femmes et des hommes, et d'assumer la responsabilité de leur modification si nécessaire.

Le concept 'gender mainstreaming' est porté et pensé dès 1995 au sein des différentes organisations européennes intergouvernementales. En 1998, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe recommande et encourage son utilisation en tant qu'instrument pour incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux dans les secteurs public et privé. Le Groupe de spécialistes du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée s'est mis d'accord sur la définition suivante : « L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (ou Gender mainstreaming) consiste en 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 ».

Le gender mainstreaming est donc une approche transversale, systématique, préventive transformative, à long terme et à fort potentiel de changement social.

#### C. CONTEXTE INSTITUTIONNEL

#### 1. Introduction

La Belgique a une grande expérience politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis les années 1980, elle a mis en œuvre des mesures juridiques visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'égalité des chances aux niveaux fédéral et régional, dans les secteurs public et privé. Les articles 10 et 11 bis de la constitution garantissent l'égalité des femmes et des hommes et notamment l'égal exercice de leurs droits et de leurs libertés.

#### 2. Au niveau fédéral

Le gender mainstreaming est organisé par la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007).

La loi du 12 janvier 2007 tire ses fondements de la « Loi Pékin » prise en 1996 au retour de la Conférence mondiale sur les femmes et de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995). Le Gouvernement fédéral s'y engageait à faire rapport sur 12 domaines transversaux de l'égalité hommes-femmes tels que la pauvreté, l'éducation et la formation, la santé, les violences, la prise de décision etc... Chaque entité fédérée concoctait dès lors, ce jusque 2013, un « rapport Pékin » annuel pondérant chaque thématique sous l'angle de l'intégration de la dimension de genre et de l'impact en matière d'égalité. La loi de 2007 a mis un terme à l'annualité du rapport. L'idée du gender mainstreaming au niveau fédéral était de fournir trois rapports, l'un en début de législature, le deuxième à mi-parcours et un rapport final, ce dernier pouvant servir de base à la législature suivante.

L'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoit qu'un plan fédéral visant l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes soit établi en début de législature. Le pays a adopté un premier Plan fédéral Gender Mainstreaming en 2012, qui a été renouvelé à deux reprises depuis lors et qui en est aujourd'hui à sa troisième édition (2020-2024). Il est élaboré par le Groupe interdépartemental de coordination (GIC), créé en vertu de l'article 6 de la loi sur l'intégration de la dimension de genre du 12 janvier 2007.

En Belgique, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes est mise en œuvre par les autorités fédérales et fédérées, en fonction de leurs domaines de compétence et de leur niveau de gouvernance respectifs. En Belgique, les communautés et les régions ont le même pouvoir juridique et les mêmes compétences que l'autorité fédérale, et les décrets et ordonnances régionaux ont donc



la même valeur que les lois adoptées au niveau fédéral. Par conséquent, outre le mainstreaming fédéral, les autorités des États disposent d'administrations chargées de mettre en œuvre les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes sous l'autorité d'un ministre.

Il existe des différences considérables entre les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et les organes gouvernementaux des diverses parties constitutives de l'État belge. La relation entre les niveaux fédéral et régional est complexe dans tous les aspects de l'administration. Cela a empêché une approche commune de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui a eu pour conséquence que les stratégies d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été développées de manière indépendante.

Cette organisation complexe signifie que les régions et les communautés peuvent travailler à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de leur compétence légale. Les régions et les communautés peuvent donc disposer de leurs propres organismes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### 3. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale

Le projet gender mainstreaming est mis en place en 2010 et donne lieu à l'adoption le 29 mars 2012 d'une ordonnance qui engage le Gouvernement à intégrer « la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ». Par cette ordonnance et son arrêté d'exécution du 24 avril 2014, la Région s'engage à « développer des instruments de mesure de l'égalité des sexes, à récolter des données sexuées et à prendre en compte les besoins des femmes », mais aussi à considérer la dimension de genre dans les plans de gestion, marchés et contrats publics, dans les instruments de planification stratégique des services publics et l'octroi de subsides.

La législature 2014-2019 est la première législature pour laquelle l'ordonnance est pleinement applicable.

#### 4. A la COCOF

La COCOF s'est dotée d'une législation gender mainstreaming avec le décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le premier rapport gender budgeting a été déposé au Parlement francophone bruxellois en 2014, et depuis lors il est déposé chaque année.



Le 7 juillet 2022, la COCOF a pris un arrêté portant exécution du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF qui a été publié au *Moniteur belge* le 24 octobre 2022. Il est entré en vigueur le 1er décembre 2022.

Le présent rapport de fin de législature en matière de gender mainstreaming est déposé au Parlement francophone bruxellois par le Gouvernement francophone bruxellois, constitutionnellement dénommé *Collège de la Commission communautaire française*. Il s'agit du premier rapport du genre de la COCOF.

#### 5. A la COCOM

La COCOM a publié l'ordonnance du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques le 16 juin 2014. L'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 17 septembre 2020 instaurant une méthode pour l'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire a quant à lui été publié le 23 novembre 2020. L'exercice du gender budgeting est conduit depuis 2021.

#### 6. En Région Wallonne

En Wallonie, le gender mainstreaming ou volonté d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques menées fait son apparition dans la Déclaration de Politique Régionale 2009-2014. Un Plan Global wallon d'égalité des chances (PGE) articule durant la même législature la politique du Gouvernement en matière d'égalité, par type d'action visée assortie d'indicateurs quantitatifs et/ou qualitatifs d'évaluation. Trois mesures du Plan Marshall 2.vert pointent spécifiquement l'égalité entre hommes et femmes.

Les décrets du 11 avril 2014 (MB du 06.06.2014) et du 12 mars 2016 (MB du 14.03.16) visent à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales.

Le 6 mars 2015, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, a été présenté le 1er Plan wallon gender mainstreaming, « le Plan Genres », pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques wallonnes.

#### 7. En Fédération Wallonie-Bruxelles

Au Chapitre III de la Déclaration de politique communautaire 2014-2019, le gouvernement a affirmé sa volonté de concrétiser les engagements internationaux afin que tous les citoyens puissent exercer leurs droits et construire le vivre ensemble dans le respect de chacun. Au second point de ce même



chapitre, il désire répondre à l'enjeu de société que représente l'égalité entre les femmes et les hommes en proposant d'implanter le gender mainstreaming qui consiste à examiner systématiquement et à priori l'impact de ses décisions sur l'égalité des femmes et des hommes. Depuis la législature 2014-2019, la Fédération Wallonie-Bruxelles dispose d'une ministre chargée des droits de la femme.

Afin concrétiser cette volonté, un décret portant sur l'intégration de la dimension de genre de l'ensemble des politiques de la Communauté française est adopté le 7 janvier 2016, et son arrêté d'exécution le 25 mai 2017.

Dans un délai très court, 4 arrêtés seront approuvés : un sur le groupe de coordination, un sur le test de genre, un sur la méthode de budgétisation sensible au genre et un sur la méthode de reporting (communication personnelle, 9 mai 2016).

#### 8. En Flandre

L'objectif principal de la politique flamande d'égalité des chances est de lutter contre la discrimination en promouvant la diversité, l'émancipation, la non-discrimination et la solidarité. Pour y parvenir, l'équipe travaille à la préparation et à la mise en œuvre de la politique, ainsi qu'à son évaluation et à sa coordination. Pour que cette politique fonctionne bien, deux mécanismes sont utilisés. Le premier est la position horizontale de la politique d'égalité des chances en Flandre, où elle est utilisée dans tous les départements flamands. Le second est une politique fonctionnelle où l'égalité des chances est en contact avec la société civile, les chercheurs, les provinces et les municipalités.

La mise en œuvre se fait principalement par le biais de la sensibilisation, des cadres réglementaires clairs, un soutien scientifique et la recherche ("Equal Opportunities Flanders", s.a.).

L'article 6, paragraphe 2, du décret « Gelijke kansendecreet » du 10 juillet 2008 établissant un cadre pour la politique flamande en matière d'égalité des chances et de traitement stipule que la politique d'égalité des chances est de préférence mise en œuvre indépendamment du genre, du sexe, de l'identité et de l'expression de genre ou d'autres facteurs discriminatoires tels que l'orientation sexuelle, le handicap, l'accessibilité à l'information et aux infrastructures, l'ethnicité, la couleur de peau, l'origine nationale, la religion ou la philosophie de vie et l'âge.

L'égalité des chances étant une politique horizontale qui doit être intégrée dans toutes les autres politiques, elle est appelée compétence horizontale. La méthode OCM (De Open Coördinatie Methode) a vu le jour dans l'Union européenne, où elle a été principalement utilisée pour encourager la convergence des politiques par la diffusion active des bonnes pratiques. La méthode a été transférée et adaptée à la politique flamande d'égalité des chances.



L'objectif principal de la méthode OCM est d'intégrer l'égalité des chances dans chaque domaine politique flamand. Chaque ministre est donc responsable de l'application de l'égalité des chances dans son domaine politique. Le mot « Open » ("ouvert" en français) est synonyme de politique transparente et inclusive à laquelle participent non seulement les ministères, mais aussi les partenaires sociaux, les chercheurs et la société civile. La méthode a trois objectifs différents. Le premier objectif est d'augmenter le nombre d'initiatives d'intégration de la dimension de genre. Le deuxième est d'accroître la visibilité des actions par le biais de rapports et, enfin, elle cherche à coordonner les différentes politiques. Le gouvernement fixe des objectifs stratégiques et opérationnels à chaque cycle de la méthode OCM, qui doivent être traduits en plans d'action concrets six mois plus tard ("Gelijke kansen Vlaanderen",..).

Cette méthode ne peut être assimilée au *mainstreaming* car l'intégration de la perspective de l'égalité des chances n'est pas explicitement introduite à chaque étape du processus politique. Une politique transversale permet au gouvernement d'œuvrer en faveur des citoyens dans chaque politique.



#### D. CONTEXTE JURIDIQUE

Le présent rapport de fin de législature s'inscrit dans le cadre juridique du décret de la COCOF du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF, publié au Moniteur belge le 13 juin 2014 mais entré en vigueur conformément à l'article 9 du décret, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Pour bien appréhender le contexte dans lequel s'inscrit le présent rapport, il est important de préciser dans ces lignes :

- À l'article 8, « Le Collège détermine les modalités d'exécution du présent décret, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un niveau de formation minimale des représentants de chaque Membre du Collège, des représentants des services du Collège et des représentants des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française composant le groupe de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier ».
- L'article 6 dispose quant à lui que « Aux fins d'assurer la mise en œuvre du présent décret, il est institué un groupe de coordination composé de représentants de chaque Membre du Collège, de représentants des services du Collège et de représentants des organismes d'intérêt public de la COCOF ».

Ces deux dispositions décrétales lues conjointement indiquent au lecteur que la confection du rapport qu'il tient entre ses mains ne pouvait se réaliser sans que, préalablement, exécution soit portée au décret et que le groupe de coordination soit effectivement institué.

En ce qui concerne l'exécution du décret, ce fut chose faite le 1<sup>er</sup> décembre 2022, date de l'entrée en vigueur de l'arrêté du 7 juillet 2022 « *du Collège de la Commission communautaire française portant exécution du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension du genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française »* (Publication au Moniteur belge le 24 octobre 2022), en application de son article 9. Ce laps de temps entre la publication du décret et l'entrée en vigueur de son arrêté d'application est dû probablement à un manque de volonté politique, un premier projet d'arrêté d'application ayant été refusé en seconde lecture en 2014. Un renforcement de la cellule administrative transversale de la Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances a permis de remettre ce projet en route.

En ce qui concerne le groupe de coordination, sa constitution fut compliquée à mettre en place. Pour que l'ensemble du groupe de coordination soit intéressé par les questions de genre et assidu et motivé dans son fonctionnement, il a été décidé de faire appel à des agents et agentes volontaires



au sein de l'administration de la COCOF pour remplir les missions de coordinateurs et de coordinatrices genre.

Un premier appel a été lancé le 7 novembre 2022, un deuxième appel a été organisé le 20 mars 2023 et des réunions dans les services ont été tenues pour motiver les agents et les agentes.

Même si l'arrêté du 7 juillet 2022 ne permet pas au fonctionnaire dirigeant de déroger à son article 4 relatif à la composition du groupe de coordination et bien que le service juridique ait donné un avis défavorable, il a été procédé à deux dérogations :

- la désignation d'une agente de niveau 2 en tant que coordinatrice genre. L'Administratrice générale a estimé que le parcours de vie professionnelle et l'expérience acquise au cours de celui-ci permettait à l'agente d'avoir toutes les compétences requises pour la fonction.
- ➤ la désignation de trois coordinateurs et coordinatrices pour certaines DA en raison de la motivation de chacun chacune et des tâches chronophages à réaliser. Cela permettra également de ne pas perdre des coordinateurs et coordinatrices motivées¹ s'ils ou elles faisaient appel à la mobilité interne de fonction dans une autre DA.

Faisant suite à la décision du Conseil de Direction du mardi 27 juin 2023, la désignation des coordinateurs et coordinatrices genre au sein des services du Collège de la COCOF a été signée par le Fonctionnaire dirigeant, à savoir notre Administratrice générale, le 29 juin 2023. La première réunion de ce groupe de coordination a eu lieu le 7 septembre 2023.

#### 1. Le groupe de coordination

Au terme de ce processus, la composition du groupe de coordination est donc la suivante :

- 1. Coordinateurs et coordinatrices de la COCOF, membres effectifs et suppléants désigné.es au sein de leur Direction d'administration :
  - Valérie Vanheer, Coordinatrice générale (DAG)
  - Fatima Absisan et Lisa Glenn (DAPH)
  - Catherine De Patoul, Mélissa Peymans et Eva Darocha (DAEFP)

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Ici, pour l'écriture inclusive, nous avons choisi de supprimer les points médians et de remplacer « des agent.es coordinateur.rices motivé.es » par « des coordinateurs et coordinatrices motivées » en appliquant la règle de l'accord de proximité qui consiste à accorder le ou les mots se rapportant à plusieurs substantifs avec celui qui leur est le plus proche.



- Evelyne Verschueren et Céline Devroede (DASS)
- Mathilde Mortier et Hélène Feller (DABP)
- Valérie Dusart et Claudio Incardona (DACSSTS)
- Léa Foucart et Marie Laure Batholmé (DARH)
- Gwendoline Olivares, Lise Wauthier et Florence Legrand (DAG)
- Coordinateur de Bruxelles-Formation
  - Philippe Protton
- 3. Représentantes des cabinets :
  - Julie Papazoglou, Présidente du Groupe de coordination, représentante des cabinets des Ministres Barbara Trachte et Alain Maron
  - Marine Smeets, représentante du cabinet du Ministre Bernard Clerfayt
  - o Diane Gardiol, représentante du cabinet de la Ministre Nawal Ban Hamou
  - Sarah Lakis, représentante du cabinet du ministre Rudi Vervoort
- 4. Représentante de l'IEFH:
  - Françoise Goffinet

#### A) FORMATION DES MEMBRES DU GROUPE DE COORDINATION

L'article 8 du décret mentionne que « Le Collège détermine les modalités d'exécution du présent décret, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un niveau de formation minimale des représentants de chaque Membre du Collège, des représentants des services du Collège et des représentants des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française composant le groupe de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier ». Et l'article 4 §8 de l'arrêté stipule qu' « Une formation à l'approche intégrée de genre est organisée pour tous les membres du groupe de coordination. Cette formation est organisée par la cellule du développement des compétences professionnelles au plus tard dans les six mois de l'établissement du groupe de coordination ».



Les formations de l'ensemble des coordinateurs et coordinatrices et des personnes représentantes des cabinets des ministres a eu lieu juste après la première réunion du groupe de coordination, à savoir de septembre à novembre 2023, en trois groupes différents.

Un appel d'offres a été effectué par la cellule de développement des compétences de la COCOF, et c'est l'ASBL Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (MEFH) a été choisie pour organiser les formations.

La méthode pédagogique qui sous-tend la formation a été mise au point en tenant compte des principes de l'ergonomie cognitive. L'enseignement actif est utilisé et fait une large part à l'échange d'expérience entre les participants et participantes.

#### B) LE CONTENU DE LA FORMATION

#### SE SITUER ET SITUER LA COCOF PAR RAPPORT AUX BONNES PRATIQUES EN GENDER MAINSTREAMING

- Les inégalités femme homme
- Les stéréotypes et les enjeux réels de l'égalité femme homme
- Le concept du gender mainstreaming
- Comment avoir accès aux statistiques existantes afin d'identifier où se trouvent ces inégalités et comment récolter les statistiques qui manquent (en interne et en externe)
- Sources d'information sur les ressources disponibles en matière d'égalité femmes hommes.
   Par exemple (liste non exhaustive) :
  - Législation;
  - Études et recherches disponibles ;
  - Documents de références :
    - Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :
    - Diverses chartes de l'égalité des chances, de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de gender mainstreaming;
    - Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances à la diversité (Police);
    - Gender mainstreaming;
    - Guide d'implantation au sein des communes ;
    - Expert-e-s et personnes ressources à l'externe.



ÉBAUCHER UN PLAN D'ACTIONS EN GENDER MAINSTREAMING POUR CRÉER UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

- Déterminer des actions concrètes à mettre en place au sein de la COCOF;
- o Aller chercher des idées au sein du réseau ;
- Intégrer la dimension de genre dans les subventions d'associations et dans les marchés publics;
- Mettre en place le gender budgeting ;
- Réaliser le test genre.

#### ILLUSTRATIONS DE BONNES PRATIQUES EN GENDER MAINSTREAMING ET SUIVI DU PLAN D'ACTIONS

- Ce qui fonctionne : exemple de politiques de gender mainstreaming en Belgique et à l'étranger;
- o Coordonner et suivre la mise en place d'un plan de gender mainstreaming ;
- o Les indicateurs de processus et les indicateurs de contenu ;
- o Comment créer des indicateurs de « résultats » efficaces ;
- Applications concrètes des outils test genre et gender budgeting.

#### PLANIFIER ET COMMUNIQUER SON PLAN D'ACTIONS POUR EN ASSURER LA BONNE APPLICATION

- Identifier les personnes clés qui peuvent aider ou qui sont nécessaire à la mise en œuvre du plan d'actions;
- Choisir les moyens de communication adaptés ;
- Suivi des résultats ;
- Evaluer l'efficacité du plan d'actions.

#### C) UN ETAT DES LIEUX

Le décret mentionne en son article 5 §4 que « Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature. Il est transmis à l'Assemblée dans un délai de 60 jours suivant le dépôt du cinquième projet de budget général des dépenses ».

Etant donné que le groupe de coordination démarre seulement et que la fin de la législature approche à grand pas puisqu'elle est prévue en mai-juin de cette année, il a été décidé d'un commun accord lors de la première réunion du groupe, que ce rapport de fin de législature serait un état des lieux, une photographie de la dimension de genre des politiques, mesures et actions de la COCOF. Ceci afin de permettre que la nouvelle législature puisse démarrer le plan d'actions avec les nouveaux représentants des cabinets des Ministres Membres du nouveau Collège. Le délai de soixante jours sera probablement dépassé, eu égard à la mise en place tardive du groupe de coordination.



#### II. METHODOLOGIE

#### A. Une fiche à remplir

Lors de la première réunion du groupe de coordination, il a été décidé que la cellule proposerait une fiche-type à remplir. Cette méthode facilite le travail des coordinateurs et coordinatrices, cela donne un cadre homogène, cela permet de structurer les réponses et, in fine, de rédiger au mieux et en temps le rapport.

Cette fiche-modèle a été rédigée par la Coordinatrice générale. Elle est composée de différentes questions relatives à la prise en compte de la dimension de genre via les moyens et outils utilisés par la COCOF pour mener ses politiques. Ces moyens et outils sont cités dans le décret pour permettre de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques. Il s'agit :

- Des plans stratégiques et plans de gestion ;
- > Des projets législatifs ou réglementaires en lien avec le test d'impact genre (rapport d'évaluation de l'impact);
- Des procédures de marchés publics ;
- Du budget ;
- Des octrois de subventions ;
- La production et la collecte de statistiques ventilées par sexe avec des indicateurs pertinents.

Une question relative à l'intégration du genre dans la communication a été rajoutée afin de mesurer les habitudes et les pratiques des différentes Directions d'administration en termes d'inclusivité.

Cette fiche a été présentée et expliquée lors de la réunion du Comité de management du 27 novembre. Ensuite, chaque membre du Comité de management a reçu ce modèle de fiche par mail, accompagnée de la liste des coordinateurs et coordinatrices de chaque DA.

Afin de s'adapter aux horaires chargés de chaque coordinateur et coordinatrice en fin d'année ainsi qu'au télétravail de toutes et tous, diverses séances de questions réponses ont été organisées à la carte en visio-conférence avec la Coordinatrice générale.

Une équipe et un canal spécifique au groupe de coordination ont été créés sur Teams afin que chaque coordinateur et coordinatrice puissent y trouver le modèle de fiche à remplir, une bibliothèque de documents et outils pour les aider dans leurs tâches (guide sur le genre et les marchés publics, budget de la COCOF, etc.), les fiches remplies au fur et à mesure par les services, les bonnes pratiques., etc., mais également pour pouvoir y poser des questions et y trouver des réponses.



Au fur et à mesure que les fiches ont été remplies par les coordinateurs et coordinatrices, la coordinatrice générale s'est chargée de rédiger les parties du rapport concernées par ces fiches.

#### B. Inclusivité et Accessibilité

Une attention particulière a été portée sur <u>l'inclusivité en termes de genre</u>. Ce qui dans le cadre d'un rapport sur le gender mainstreaming nous semble une évidence : que les femmes qui nous lisent puissent se projeter, se sentir légitime tout en conservant un confort de lecture optimal.

L'écriture inclusive ne se résume pas aux formes abrégées comme le point médian. La langue française regorge de nombreuses ressources langagières pour éviter l'emploi de formulations conduisant à des interprétations exclusivement masculines des textes. Les textes mobilisant les dispositifs inclusifs suscitent davantage de représentations mentales de femmes que les textes rédigés au masculin.

Parmi ces ressources, nous avons choisis, pour l'écriture de ce rapport, certaines règles de l'écriture inclusive pour ne pas apporter de difficultés supplémentaires en termes de handicap.

- o La féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.
- L'utilisation de termes épicènes : ce sont des termes qui s'expriment de la même façon au masculin ou au féminin comme « personne », « membre du corps professoral », « élève » ou encore « les personnes interrogées" au lieu de « participantes et participants ».
- Les doublets: Pour éviter le recours au seul masculin<sup>2</sup> pour désigner des ensembles mixtes comme Les coordinateurs, et nous leur avons préféré des doublets complets comme Les coordinateurs et les coordinatrices.
- L'ordre de mention : l'ordre dans lequel deux termes sont mentionnés n'estpas anodin. On a tendance à spontanément nommer en premier l'entité qui est la plus importante à nos yeux. Il peut donc être intéressant de nommer le féminin avant le masculin pour rendre les femmes plus visibles et les aider à se projeter.
- Pas de points médian : nous avons également évité l'utilisation de points médians comme les coordinateur.rices car ils apportent une difficulté supplémentaire à la lecture pour les personnes en situation de certains handicaps.
- L'accord de proximité : Nous avons mis de côté la règle familière d'accord « au masculin qui l'emporte » dans des cas comme Les Coordinateurs et les coordinatrices ont été

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> « Le masculin l'emporte sur le féminin » n'est pas une règle intemporelle, elle est au contraire relativement récente puisqu'elle n'est entrée en vigueur qu'au xVIII<sup>e</sup> siècle, pour des raisons qui n'ont rien de linguistique : il fallait asseoir la supériorité masculine dans la langue, comme l'indiquait Claude Favre de Vaugelas (1585-1650), membre de l'Académie française à l'époque. (Bousquet et Vouillot 2017). Sources : *L'accord de proximité dans l'écriture inclusive. Peut-on utiliser n'importe quel argument ?* de Marie-Louise Moreau .



*informés*, et nous pratiquons l'accord de proximité, en adoptant pour l'adjectif ou le participe passé le même genre que le substantif le plus proche :

- soit les coordinateurs et les coordinatrices ont été informées,
- > soit, en inversant les sujets, les coordinatrices et les coordinateurs ont été informés.

A plusieurs reprises, en début du rapport, des notes de bas de page attireront votre regard vers ces différentes règles de l'écriture inclusive.

Ce rapport a également reçu toute l'attention nécessaire à l'accessibilité des personnes en situation de handicap, ce qui leur permettra d'accéder à son contenu en version numérique. Cette démarche rentre dans le cadre du handistreaming à la COCOF. Les trois règles suivantes ont été mises en place dans ce rapport :

- La police de caractère contrastée Calibri est de 12 points minima pour le corps des textes, et de 11 pour les notes de bas de page;
- Les marques de paragraphes ont été réduites au maximum pour faciliter la lecture via les logiciels de synthèse vocale;
- Les images intégrées dans le texte ont un texte de remplacement destiné aux personnes voyantes ou mal-voyantes, qui décrit l'image, son contexte, le sujet et les informations pertinentes.

#### C. La structure du rapport

La partie du rapport relative à la collecte des données sur l'état des lieux de la dimension de genre dans les pratiques de la COCOF est structurée de la manière suivante :

#### COCOF

- Plans stratégiques et plans de gestion
- Directions d'administrations ;
  - Services et secteurs ;
    - 1. Brève description des missions
    - 2. Projets législatifs ou réglementaires en lien avec le test d'impact genre (rapport d'évaluation de l'impact);
    - 3. Procédures de marchés publics ;
    - 4. Budget;
    - 5. Subventions;
    - 6. Production et la collecte de statistiques ventilées par sexe avec des indicateurs pertinents ;
    - 7. Communication.



Pour le point relatif au plan stratégique, il s'agit de relever la prise en compte de la dimension de genre dans les objectifs stratégiques.

Pour les points 2 à 7, ceux-ci ne sont détaillés que si les services/secteurs/cellules/divisions ou pôles sont concernés par une dimension de genre et si les secteurs ont transmis la fiche complétée à la coordinatrice.

Ensuite, le rapport rédigé a été proposé à la relecture du Groupe de coordination lors de sa réunion du 15 février 2024 et ensuite présenté au Conseil de Direction du 20 février 2024.

Le modèle-type de fiche à remplir est repris en annexe du rapport.



#### III. ÉTAT DES LIEUX

#### A. COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE

#### 1. LE PLAN STRATÉGIQUE 2.0

Le Plan stratégique 2.0 (2021-2024) de la COCOF définit les intentions générales et les objectifs stratégiques de la Cocof pour la période 2020-2024. Nombre d'entre eux intègrent une dimension de genre :

#### **NOS VALEURS**

Service public, cette première valeur incarne notre haute exigence en matière de service au public et de mise au service de la construction d'un vivre ensemble de qualité propre à la Région de Bruxelles-Capitale. Elle renvoie à notre volonté de professionnalisme. Elle implique accessibilité et disponibilité, avec le souci constant de la légalité, de l'égalité et du respect de la diversité.

Valeurs dérivées : disponibilité, accessibilité, légalité, diversité.

Pour la DA Enseignement, l'objectif est d'assurer une plus grande diversité et mixité pour les différentes fonctions au sein du service. En effet, les hommes et les femmes sont plus présentes au sein de secteurs du service et moins dans d'autres. Nous souhaitons assurer une plus grande mixité globale et diversité dans le respect de l'accès de tous et toutes aux emplois publics

#### AVANT-PROPOS EN INTRODUCTION DU PS2

Il est mentionné que Le PS2 doit permettre à la COCOF, dans son rôle de PO d'établissement d'enseignement, d'assurer une offre d'enseignement qualitative, émancipatrice, innovante, ouverte à tous.

L'objectif est d'assurer un choix d'orientation, une offre de formation et un suivi des apprenants sans distinction de genre.

L'objectif du SFPME en collaboration rapprochée avec le centre de formation EFP est d'organiser des actions de formation professionnelle de façon non discriminée ; assurer un encadrement et un accueil sans distinction ; garantir l'équité par des évaluations standardisées entre les personnes. Il s'agit principalement d'assurer une approche intégrée promouvant l'égalité entre femmes et hommes comme guide pour la mise en place de l'ensemble des formations - même si certains métiers restent liés à un genre plus qu'à un autre (caractéristiques physiques et/ou sociales liées aux métiers).



Les préjugés et les stéréotypes de genre dans les métiers sont régulièrement présents. Une attention particulière est portée aux métiers qui véhiculent une image "discriminatoire" par rapport au sexe. L'idée est de sensibiliser les entreprises à cette discrimination, les femmes sont ainsi « enfermées » dans des secteurs comme la santé, le travail social, l'éducation et la vente. Les hommes quant à eux, sont présents majoritairement dans le secteur industriel, de la construction et des transports. Le délégué aux stages veille à ne pas enfermer les candidats stagiaires dans ces stéréotypes, à soutenir toute demande de formation sans discrimination et à sensibiliser les entreprises qui véhiculeraient ce type de discrimination.

Différentes actions plus ponctuelles tentent également de déconstruire des préjugés et de sensibiliser aux stéréotypes de genre dans les métiers. Le critère de l'égalité des chances est pris en compte dans le choix des métiers pour lesquels des formations sont organisées. La mise en place de certaines actions, qui se focalisent sur un public spécifique, contribuent, à plus d'égalité de genre ; focus sur l'entreprenariat au féminin.

#### L'OBJECTIF STRATÉGIQUE 1 : ORIENTATION CLIENT.

La priorité n°1 relative à l'orientation « client » doit prendre une place importante dans le travail de chaque agente et agent, être au cœur de la réflexion dans le management des processus et de la digitalisation en cours. Ce choix philosophique et méthodologique se traduit par un objectif stratégique dédié à part entière à cette orientation.

Le « Client » qui est au centre de nos objectifs c'est bien sûr le public bruxellois impacté par les compétences de la COCOF.

Cet objectif stratégique mentionne pour la partie intitulée « Renforcement de l'administration en tant que modèle institutionnel » : « C'est pourquoi l'orientation client nous impose de poursuivre la structuration de l'administration et d'assurer sa transversalité... L'administration veillera à maintenir une expertise transversale (non-marchand, égalité des chances, handistreaming, RH, etc..);

Cette phrase n'est pas exhaustive mais elle sous-entend que les démarches de *gender* mainstreaming, de gender budgeting, des tests d'impacts genre, ainsi que tout process transversal ou intersectionnel seront appliqués.

Mais qu'en est-il de la réalisation de cet objectif?

 Cet objectif concerne indirectement toutes les DA de la COCOF mais est concrétisé par la Cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances.



- L'arrêté d'exécution du décret relatif à l'intégration de la dimension de genre a été publié en juillet 2022, et la mise en place du groupe de coordination gender mainstreaming a été concrétisée en septembre 2023. C'est le premier pas de la démarche gender mainstreaming.
- Le gender budgeting est organisé par la Cellule Lutte contre les discriminations via la Direction des affaires budgétaires et patrimoniales depuis 2014.
- L'intégration d'un formulaire sur le genre et le handicap au sein du système digitalisé Irisbox (demandes de subventions) permet de toucher l'ensemble des demandeurs de subventions. Cette année 2023, l'accès a été mis sur la parité dans les CA des associations, la mixité (ou non) dans les projets, la communication non-sexistes des projets. Ce formulaire a permis de recevoir une évaluation sur la manière d'intégrer le genre dans leur fonctionnement par plus de 400 associations (petites et grandes). Un nouveau questionnaire sur le genre et le handicap a été intégré au sein du système Irisbox pour 2024.
  - Ce présent état des lieux fait également partie du processus gender mainstreaming puisqu'il permet de donner aux coordinateurs et coordinatrices une photographie de la dimension de genre à la COCOF et ainsi de prioriser les actions pour la future législature.
  - Un test-genre a été officialisé via l'arrêté d'exécution du décret. Mais celui-ci sera probablement remplacé en 2024 par une analyse d'impact sur l'égalité des chances (genre, handicap, pauvreté, etc..) si l'avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité est publié avant la fin de l'année.

#### OBJECTIF STRATÉGIQUE 2 – DÉVELOPPER UNE GOUVERNANCE INTERNE ROBUSTE

- A. Le renforcement de notre gouvernance interne était un objectif de notre 1<sup>er</sup> plan stratégique. Cet objectif reste d'actualité. Il comporte plusieurs enjeux. (...) Un enjeu transversal est celui de la gestion budgétaire et financière :
  - Dont la poursuite de l'implémentation du gender budeting.
  - Et le renforcement progressif du service achat.
  - o *Gender budgeting*: Cet objectif se fait via la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances (Secrétariat général) sous la direction d'administration des Affaires budgétaires et patrimoniales.
    - Ce budget genré est un outil de mesure, un indicateur des politiques menées ou à mener dans le cadre d'une politique de genre. Il n'y a pas de de différences entre les deux sexes dans la mise en œuvre de cette politique, mais il y a bien dans son application et son résultat final la



mise en évidence de différences de situation entre les femmes et les hommes au niveau des dépenses de la COCOF.

 Service achat: Concernant le renforcement progressif du service Achat, il conviendrait de tenir compte des différences entre la situation des femmes et des hommes pour l'accès aux procédures de recrutement. Cet objectif est du ressort du service Ressources humaines (DARH).

# B. Développer une gouvernance interne robuste : intégrer dans la gouvernance les enjeux de transition écologique et sociale.

o Gestion des sites d'enseignement (DA Enseignement): La démarche stratégique de la DA enseignement et formation professionnelle (2021-24) avait fixé 3 enjeux, qui n'identifiaient pas en tant que telle la dimension du genre. Les 3 grands enjeux étaient: la connaissance, la transition écologique et solidaire et la communication interne et externe. Mais la dimension genre est omniprésente dans les actions de la DA, puisqu'elle touche un large public de bénéficiaires: élèves, étudiants et étudiantes, stagiaires en formation professionnelle, utilisateurs et utilisatrices du transport scolaire, d'infrastructures sportives et culturelles, etc. A ce stade de l'analyse, la situation de déséquilibre la plus flagrante entre les hommes et les femmes réside dans l'accès aux infrastructures sportives du campus du CERIA, en extrascolaire. Historiquement, les groupes et associations qui les ont utilisées sont à plus de 90 % masculin, avec une forte proportion pour le football en salle. Comme aucune action n'avait été entreprise pour remédier à cette situation, elle a perduré durant des années.

Une approche intégrant la dimension du genre se met en place progressivement, en partenariat avec l'ADEPS et la commune d'Anderlecht. La volonté est d'arriver à un rééquilibrage et à un meilleur accès pour le sport féminin ou mixte. L'objectif est d'assurer une offre pour des activités sportives spécifiques pour les femmes au sein du complexe sportif et hall des sports dans un cadre unique ou mixte.

Des activités sportives destinées essentiellement aux femmes sont organisées sur le site (complexe sportif). Pour le hall des sports des dispositifs similaires sont envisagés. Ces activités s'inscrivent dans le cadre d'une politique sportive initiée après la réouverture du hall des sports et un recadrage pour une plus grande diversité. L'objectif est de mettre en place une politique sportive différente du passé et intégrant la dimension du genre.

Dans les autres domaines (enseignement et formation), nous analysons les chiffres en termes de fréquentation entre filles et garçons, mais sans pouvoir nécessairement intervenir sur des situations très genrées, en raison de l'obligation d'inscription (non genrée) et de l'attrait de certaines formations sur le public en lien avec des stéréotypes culturels ou sociétaux



 Gestion du patrimoine (DA Budget et affaires patrimoniales): dans le cadre des stratégies de rénovation ou de construction de ces bâtiments, la COCOF s'efforce d'intégrer toutes les possibilités de technologies durables et générant des économies d'énergie.

En ce qui concerne les économies d'énergie, <u>il existe des différences de perception de la chaleur entre les femmes et les hommes</u>. Ces inégalités de ressenti dépendent de multiples facteurs, comme l'âge, l'état de stress, de fatigue, le métabolisme et l'état hormonal. Plusieurs études ont été menées sur ce phénomène<sup>3</sup>. L'inconfort plus prononcé des femmes en hiver découle aussi de choix de société, notamment de normes thermiques pensées par des hommes pour des hommes<sup>4</sup>.

Toutefois, cette inégalité ne doit pas remettre en question la nécessité de réaliser des économies d'énergie et l'instauration d'une température ambiante minimale. Pour pallier cet inconfort, plusieurs mesures ont été prises, notamment la possibilité de distribuer des plaids à l'occasion du Nouvel An.

 Gestion des achats (DA Budget et affaires patrimoniales): le service des achats a intégré des clauses de développement durable et des clauses sociales dans des marchés publics. (Marché consacré aux vêtements de travail pour l'administration, marché consacré au catering (respect du label good food), marché relatif à l'achat de papier recyclé ou issu de forêts durables)

Etant donné que les marchés publics ont un impact direct sur la population, cela entraîne une conséquence directe sur l'égalité femme-homme.

La « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 stipule explicitement dans son article 3, 3° qu'il faut prendre en compte l'égalité des femmes et des hommes et intégrer la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics.

La « loi relative aux marchés publics » du 17 juin 2016 mentionne à différents endroits l'importance du respect du droit social et de la prise en compte des caractéristiques d'ordre social.

En outre, l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes par le biais des marchés publics s'inscrit également dans un objectif d'achats durables. Ce n'est qu'en tenant compte des éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes qu'un impact sociétal le plus positif possible pourra être atteint.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2023/01/17/inegaux-devant-le-thermostat-pourquoi-les-femmes-sont-plus-sensibles-au-froid-que-les-hommes 6158168 4355770.html



<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Une étude sur des souris et des rats a démontré que la testostérone inhibait la protéine-canal TRPM8 qui capte le froid ambiant par des terminaux nerveux sous la peau. Quand on leur enlevait la testostérone, par castration, les mâles devenaient plus frileux. Et lorsqu'on leur redonnait la testostérone, ils récupéraient la thermo sensation initiale : ils étaient moins sensibles au froid.

https://faseb.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1096/fj.201902270R

Dans le cadre des procédures d'attribution des marchés publics, l'intégration de la dimension de genre est aussi synonyme d'une efficience accrue des dépenses publiques. S'assurer que le résultat final demandé correspond le mieux possible à la situation des deux sexes permet d'atteindre un plus large public cible et de mieux répondre aux besoins aussi bien des femmes que des hommes<sup>5</sup>.

o 3) Politique de mobilité (DA Budget et affaires patrimoniales): la COCOF est une administration à la pointe en termes de mobilité «douce» et continue à proposer à ses travailleurs et aux élèves et étudiants des différentes écoles des actions de sensibilisation aux différents modes de transport alternatif à la voiture.

Entre autres, une étude de 2014 montre que les femmes ont plus tendance à utiliser les modes de transport « doux » (transports publics, marche, etc.) en RBC, tandis que les hommes ont plus tendance à utiliser la voiture, le train ou les cyclomoteurs/motos.

## COMPTAGE DES CYCLISTES Unités : Pourcentage de cyclistes

Hommes

65%

Fem 35 En 2017, 35% des cyclistes identifié·e·s lors de comptages en rue sont des femmes.

T = 6.410

Une autre tendance genrée est le type de trajets, les femmes ayant plus tendance que les hommes à accompagner d'autres membres du ménage à leur lieu de travail ou d'études.

Le tableau ci-joint indique qu'en 2017, 35% des personnes cyclistes identifiées lors de comptages en rue sont des femmes<sup>6</sup>.<sup>7</sup>

- C. Développer une gouvernance interne robuste : Poursuivre la modernisation de la politique des RH : Analyse, évaluation et adaptation des dimensions RH structurantes (statuts, plan de personnel, plan de formation, Règlement de travail, etc...) en tenant compte des évolutions internes et des enjeux inhérents à la situation des agents et agentes.
  - ➤ Il y a des biais de genre possible dans l'évaluation, des différences sociales (prise en charge des enfants, proportion de femmes harcelées, précarité, différence dans le taux d'emploi, etc.) à prendre en compte.
  - La DARH a pris en compte ces différences potentielles dans ces objectifs de la manière suivante :

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Le genre en région de Bruxelles-Capitale : un état des lieux en chiffres. Equal.brussels



<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Manuel pour l'intégration de la dimension de genre et la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des marchés publics - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Dans la réécriture du tableau en annexe, le point médian n'a pas été utilisé. Il est remplacé par des « personnes cyclistes identifiées ».

- La mise en place d'un outil d'évaluation objective la relation entre les travailleurs et travailleuses et la hiérarchie. Cela poursuit notamment comme objectif la réduction des biais de genre;
- La DARH est convaincue que la statutarisation présente des avantages spécifiques en ce qui concerne la diminution des discriminations de genre.
   L'effort particulièrement important en la matière depuis 3 ans est donc significatif et garantit la bonne représentation des femmes dans l'effectif;
- Une attention particulière est portée à la poursuite des actions de promotions du bien-être au travail et à la mise en place de conditions pour que la COCOF soit un espace de travail « zéro-harcèlement »;
- La promotion de l'emploi des Bruxellois et des Bruxelloises présente également des avantages spécifiques en ce qui concerne la diminution des discriminations de genre. L'effort particulier porté au public fragilisé des accompagnatrices scolaires a un effet spécifique sur la situation des femmes en situation proche de la précarité. C'est particulièrement le cas avec le passage de l'ensemble des travailleuses en CDI plutôt qu'en CDD. Ces efforts se poursuivent;
- Le règlement de travail de 2015 présentait diverses mesures favorables aux femmes, notamment au niveau des horaires et des dispenses de service.
   L'évaluation de celui-ci sert à en vérifier les effets et si nécessaire à l'améliorer/le corriger.

#### OBJECTIF STRATÉGIQUE 4 - AUGMENTER LE RAYONNEMENT DE LA COCOF

MODERNISER ET ADAPTER, AUX BESOINS DE NOS PUBLICS-CIBLES, NOS OUTILS DE COMMUNICATION EXTERNE: Moderniser, harmoniser et utiliser le plein potentiel de nos outils de communication tout comme les adapter aux besoins et pratiques de nos publics externes permettront de valoriser nos actions, projets et événements et de visibiliser l'apport de la COCOF dans de nombreux pans de la vie des Bruxelloises et des Bruxellois. Cela améliorera également notre image.

Cet objectif peut porter atteinte, si l'on ne tient pas compte des biais de genre, au bien-être des femmes et des minorités de genre.

- Une formation a été mise en place pour toute la communauté de management sur la lutte contre les discriminations (dont le genre). Les coordinateurs et coordinatrices genre ont également été formées<sup>8</sup> en genre.
- Les membres de la cellule communication n'ont pas été formée en genre ni en communication inclusive. Jusqu'à présent le masculin neutre est utilisé dans toute la communication externe provenant de la cellule communication. La COCOF n'a pas mis en place un guide de

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> L'accord de proximité a été utilisé.



communication inclusive ainsi qu'une check-list pour vérifier si les supports de communication sont exempts de biais sexistes (images, couleurs, diversité, langage, postures, etc.). En revanche, elle a fait le choix de suivre le décret de la Communauté française du 21 juin 1993 qui impose la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre dans les actes officiels, la correspondance administrative et la publication d'offres ou de demandes d'emploi. Les banques d'images utilisées sont libres de droit mais pas toujours appropriées pour communiquer les compétences de la COCOF de manière à ce que tant les hommes que les femmes se sentent concernées.



# 2. DAPH - DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'AIDE AUX PERSONNES HANDICAPÉES (SERVICE PHARE)

#### **STATISTIQUES**

Le « Cadastre de l'offre de services pour les personnes en situation de handicap à Bruxelles (« une cartographie juridique, économique et pratique ») analyse notamment les données de genre liées à la fréquentation des centres et services et aux demandes d'aides individuelles organisés notamment par le Service PHARE (mais aussi par Iriscare, DGPH, VAPH). Cette étude a été commanditée par la COCOF et la COCOM, et réalisée par un groupement de bureaux d'études coordonné par le Brussels Studies Institute (BSI). Le rapport final a été publié en février 2022.9

Pour le Service PHARE, l'analyse quantitative concernait :

- Aides individuelles matérielles et aides individuelles à l'emploi (service des prestations individuelles)
- Centres de jour et Centres d'hébergement, pour enfants et pour adultes (service accueil et hébergement)
- Services d'accompagnement, et dérivés (services aides à l'emploi et à l'intégration)
- Entreprise de travail adapté (services aides à l'emploi et à l'intégration)
- Grande dépendance (cellule directement rattachée à la direction d'administration)

L'analyse comporte aussi un tableau Excel qui permet d'obtenir les informations par sexe dans chaque structure agréée par le Service PHARE (CJ-CH-SA-ETA...), ainsi que par structure.

Ce cadastre numérique reprend toutes les structures agréées par le PHARE et IRISCARE pour les personnes en situation de handicap à Bruxelles (hormis les PPA), ainsi que la collecte d'indicateurs au niveau de leurs usagers. Trois types de structures sont reprises dans ce cadastre : les centres, les services et les ETA. Pour chacun d'entre eux, vous pouvez, à partir de cette feuille, accéder à leurs bases de données et tableaux dynamiques respectifs.

Vous trouverez pour chaque structure les indicateurs suivants :

- Son type d'agrément,
- Son nom,



<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Le cadastre peut être consulté sur :

- Le public qu'elle accompagne : le handicap mental (HM), physique (HP), sensoriel (HS), ou tous types de handicaps (HT),
- Son code postal,
- Le nombre d'usagers qu'elle accompagne,
- Pour les centres : le taux d'occupation,
- Le nombre d'usagers sur liste d'attente,
- Le nombre de femmes bénéficiaires (F),
- Le nombre de personnes atteintes de troubles du spectre de l'autisme (TSA),
- Le nombre de personnes de plus de 60 ans (PH > 60),
- Le nombre de personnes en situation de grande dépendance (GD)
- Le nombre de personne ayant un double diagnostic (DD),
- Le nombre de places en répit et/ou court séjour.

#### A) SERVICE PRESTATIONS INDIVIDUELLES

Le service Prestations Individuelles (SPI) accorde différentes interventions et développe de multiples actions visant à favoriser l'autonomie et la pleine participation de la personne en situation de handicap à la vie sociale et professionnelle.

La fiche relative au service décrit ci-dessus n'a malheureusement pas été remplie dans les temps. En revanche, il nous a semblé important de garder une trace de ce service dans la rédaction de ce rapport, car ce dernier servira de référence à tous les plans et rapports qui vont suivre. Cela nous permettra également de nous rappeler que ces équipes ont peut-être besoin d'aide supplémentaire et qu'il est nécessaire de les rencontrer avant de mettre en place des plans d'actions.

#### B) SERVICE DE L'EMPLOI ADAPTÉ ET DES AIDES À L'INTÉGRATION

Le service Emploi et Aide à l'Intégration (SEAI) a pour objectif d'agréer et de subventionner des entreprises de travail adapté (ETA) et des services d'aides à l'intégration. Il agrée également des associations spécialisées en accessibilité.

Aucun décret n'a été adopté pendant cette législature et certains arrêtés ont été modifiés pour des critères techniques et mineurs. Le service ne réalise aucun marché public.

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Les ASBL que nous agréons et subventionnons sont libres d'engager le personnel qu'elles souhaitent (en matière de genre). Ce qui prime pour elles se sont les compétences professionnelles selon le type de fonction.



Pour les entreprises de travail adapté, la proportion entre hommes et femmes est de respectivement 67% et 33%. Ceci est surtout lié aux métiers propres aux entreprises de production. Une exception : le personnel « assistant social » est à 90% féminin.

En revanche, pour les services d'aide à l'intégration, le personnel est constitué à plus de 95% de femmes. Ceci se répercute dans les réunions et groupes de travail. Tant au niveau des ASBL que des fédérations d'employeurs et des représentants des travailleurs.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES

Le Service dispose, pour chaque ASBL <u>de statistiques ventilées par sexe</u> sur le nombre de travailleurs et travailleuses occupées (subventionnées ou non). Il n'y a pas d'indicateur de genre qui permettent de mesurer une réalité sociale caractérisée par une ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes.

#### LE BUDGET GENRÉ

Dans le budget genré, il n'y a pas de dépenses « spécifiques genre » invisibilisées au sein d'allocations catégorisée « à genrer ».

#### LA COMMUNICATION

En termes de communication, l'intégration de la dimension de genre n'est pas du tout envisagée à l'heure actuelle.

#### C) SERVICE DE L'ACCUEIL ET DE L'HÉBERGEMENT

Le Service de l'Accueil et de l'Hébergement (SAH) agrée et subventionne des ASBL qui participent à l'inclusion des personnes en situation de handicap (PH). Ces ABSL sont répartis en 4 catégories : les centres de jour (CJ), les centres d'hébergement (CH), les centres de jour pour enfants scolarisés (CJES) et les services de participation par des activités collectives (PACT).

#### LA DIMENSION DE GENRE DANS LA LÉGISLATION

Durant cette nouvelle législature, il n'y a pas eu de nouveau décret et les arrêtés adoptés ne concernent que des modifications techniques :

 Arrêté 2023/1418 du Collège de la COCOF relatif aux logements collectifs adaptés mettant en œuvre la section 2 du chapitre 6 du décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée – 2ème lecture.



- Arrêté 2023/1419 du Collège de la COCOF relatif aux centres d'activités de jour mettant en œuvre la section 4 du chapitre 5 du décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée – 2ème lecture.
- Arrêté 2023/1862 du Collège de la COCOF octroyant aux centres de jour et aux centres d'hébergement une subvention complémentaire pour l'accueil de grande dépendance.

Deux arrêtés d'application relatifs à l'inclusion de la personne handicapée, un pour les LCA (Logements Collectifs Adaptés) et un pour les CAJ (Centres d'Activités de Jour) ont été adoptés en 1ère lecture le 7 juillet 2023 et en 2ème lecture le 30 novembre 2023.

Ces arrêtés ne pourront entrer en application que le 1er juillet 2024, après passage et approbation en troisième lecture, et publication au Moniteur belge.

Pour que les centres puissent bénéficier, dès septembre, des normes supplémentaires qui ont été validées à partir des cadastres des personnes handicapées, un arrêté facultatif a été adopté par le Collège le 22 septembre 2023. Cet arrêté permet aux centres de bénéficier de financement, sous forme de forfaits, calculés par type de fonction, qui permet de procéder aux engagements de personnel pour la période du 1er septembre 2023 au 30 juin 2024.

Dans le domaine concerné par ces arrêtés, il n'existe pas des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources (argent, travail, responsabilités, santé/bien-être, sécurité, formation, mobilité...) ou l'exercice de leurs droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques).

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Le service ne réalise aucun <u>marché public</u>. Dans le <u>budget genré</u>, il n'y a pas de dépenses « spécifiques genre » invisibilisées au sein d'allocations catégorisée « à genrer ». Les dépenses concernent les frais de fonctionnement, les frais personnalisés, les frais de rémunérations du personnel et des frais de transport collectif.

#### LA COMMUNICATION

En termes de <u>communication</u>, l'intégration de la dimension de genre n'est pas du tout envisagée à l'heure actuelle.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES

Le Service dispose, pour chaque ASBL <u>de statistiques ventilées par sexe</u> sur le nombre de travailleurs et travailleuses occupées (subventionnées ou non). Il n'y a pas d'indicateur de genre qui permettent



de mesurer une réalité sociale caractérisée par une ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes.

#### LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Il semble utile de préciser que les frais de personnel représentent 80% des subventions octroyées aux ASBL. Ces frais sont fixés sur base des barèmes fixés à l'annexe 1 de l'arrêté Non-Marchand (NM)<sup>10</sup>. Pour chaque fonction, des échelles barémiques sont déterminées, au total on en compte 14. Celles-ci apparaissent à l'annexe 2 du même arrêté. Seules les fonctions reprisent en annexe 3 de l'arrêté NM sont subventionnées. Les conditions d'accès à ces fonctions sont mentionnées dans la même annexe.

Les ASBL que nous agréons et subventionnons sont libres d'engager le personnel qu'elles souhaitent (en matière de genre). Ce qui prime pour elles, ce sont le niveau d'études et les compétences professionnelles selon le type de fonction. La mission du service de l'Accueil et de l'Hébergement consiste à vérifier que les conditions d'accès sont bien remplies, sans tenir compte de la dimension de genre.

Pour les centres de jour, les centres d'hébergement et les centres de jour pour enfants scolarisés la proportion entre femmes et hommes est de respectivement 69% et 31%. Ceci est surtout lié à la ségrégation sectorielle. Les femmes sont plus représentées que les hommes dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale.

Ceci se répercute également dans les réunions et groupes de travail. Tant au niveau des ASBL que des fédérations d'employeurs et employeuses, et des représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses.

#### D) SERVICE INITIATIVES, INFORMATION ET DOCUMENTATION

Ses missions se répartissent en 2 secteurs :

• le secteur projets particuliers et innovants : Le Décret Inclusion du 17 janvier 2014 et l'arrêté du Collège du 23 novembre 2017 déterminent les axes prioritaires d'octroi de subventions à des projets particuliers et innovants. Ces projets visent à informer, sensibiliser ou apporter une réponse à des besoins nouveaux ou non rencontrés et à améliorer l'offre existante.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Arrêté du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socio-professionnelle.



• le secteur information dont les missions sont déterminées dans le Décret.

La fiche relative au service décrit ci-dessus n'a malheureusement pas été remplie dans les temps. En revanche, il nous a semblé important de garder une trace de ce service dans la rédaction de ce rapport, car ce dernier servira de référence à tous les plans et rapports qui vont suivre. Cela nous permettra également de nous rappeler que ces équipes ont peut-être besoin d'aide supplémentaire et qu'il est nécessaire de les rencontrer avant de mettre en place des plans d'actions.

#### E) CENTRE DE L'ÉTOILE POLAIRE

La fiche relative au service décrit ci-dessus n'a malheureusement pas été remplie dans les temps. En revanche, il nous a semblé important de garder une trace de ce service dans la rédaction de ce rapport, car ce dernier servira de référence à tous les plans et rapports qui vont suivre. Cela nous permettra également de nous rappeler que ces équipes ont peut-être besoin d'aide supplémentaire et qu'il est nécessaire de les rencontrer avant de mettre en place des plans d'actions.



# 3. DAEFP - DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# A) SERVICE DE L'ENSEIGNEMENT

# L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES LÉGISLATION ET RÈGLEMENTS

Les règlements adoptés par la DA en matière d'enseignement sont majoritairement des règlements d'ordre d'intérieur, des règlements généraux des études (à destination des élèves/étudiants et étudiantes/ parents) ou des règlements de travail (à destination des membres du personnel enseignant). Ces différents règlements concernent un type d'enseignement (ordinaire/promotion sociale) ou un établissement en particulier. Ces règlements sont adressés, soit à la totalité des équipes pédagogiques soit à la totalité des élèves, et s'appliquent à eux sans distinction de genre. Ils visent de plus à rendre applicables des dispositions décrétales adoptées par la FWB.

En ce qui concerne les règlements passés et présents de l'enseignement ordinaire et de plein exercice, pour ce qui relève des éléments qui pourraient faire l'effet d'un traitement différencié selon le genre (par exemple, la tenue vestimentaire, les signes convictionnels, ...), une attention soutenue a été apportée à la manière dont les règles étaient formulées, de manière à supprimer toute référence à un genre en particulier.

Cependant, l'enseignement de promotion sociale a récemment été soumis à des règles différentes :

L'arrêté 2020/1050 approuvant le règlement d'ordre intérieur des établissements de promotion sociale organisés par la COCOF a été adopté par le Collège en date du 9 juillet 2020.

Faisant suite à la volonté du Gouvernement bruxellois de lever l'interdiction du port de signes convictionnels dans la déclaration de politique générale pour la législature 2019-2024, l'autorisation de port de signes convictionnels allait entrer en vigueur à la rentrée scolaire 2021 dans l'enseignement supérieur et l'enseignement de promotion sociale. La mise à jour de cet arrêté a supprimé les éléments relatifs à l'interdiction des signes convictionnels dans l'enseignement de promotion sociale.

L'interdiction pouvait en effet empêcher les femmes concernées par le port du voile, déjà potentiellement sujettes à d'autres types de discriminations ou de freins, d'avoir accès au bénéfice de l'enseignement.

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

En 2021, un appel d'offres a été lancé dans le cadre d'un plan de lutte contre la précarité menstruelle au sein des établissements dont la COCOF est le pouvoir organisateur. Ce projet visait à fournir à



toute personne concernée un nombre suffisant de protections périodiques pour couvrir la période pendant laquelle elle est indisposée. Auparavant, la distribution de protections périodiques au sein des écoles l'était de manière très ponctuelle, pour « dépanner ». L'appel d'offres visait à constituer un stock suffisant de protections périodiques pour toutes les étudiantes/élèves qui en feraient la demande, et à distribuer du matériel pédagogique consacré aux règles et aux différents types de protections périodiques.

Il apparaissait que certaines jeunes femmes, face à l'impossibilité de se procurer des protections faute de moyens, renonçaient au bénéficie de l'enseignement durant leurs périodes de menstruations. Pour diverses raisons (facilité d'utilisation par les bénéficiaires, risque du syndrome de choc toxique), la serviette hygiénique a été privilégiée, bien que quelques culottes menstruelles aient également été mises à disposition des établissements. Le projet d'un montant de 10.784€ a été attribué à 2022. Le projet a été mené à bien, et attend maintenant d'être relancé pour renflouer les stocks.

Le service n'a pas intégré de clauses relative à la promotion de l'égalité des hommes et des femmes dans le cadre de la sélection qualitative des prestataires, car ce sont uniquement des sociétés de distribution qui étaient concernées ; La notion de genre n'intervenant que pour le public concerné pas le résultat du marché (acquisition de protections périodiques).

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Le secteur Enseignement octroie très peu de subventions : Centre de technologies avancées, Centre de la validation des compétences, Institut supérieur Pédagogique de Bruxelles. Les activités de ces asbl s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Le genre n'est donc pas pris en compte dans les critères d'évaluation ou d'analyse des demandes de subsides.

#### LES STATISTIQUES GENRÉES

Le Service Enseignement dispose de statistiques ventilées par sexe.

Voici pour 2021, la répartition des élèves dans l'enseignement de plein exercice :

Institut Gheude : 30 f/ 242 m

o Gryzon: 430 f/ 411 m

Fondamental Herlin: 63 f / 138 m
 Secondaire Herlin: 50 f / 180 m
 Redouté-Peiffer: 263 f / 525 m
 Cefa du Ceria: 21 f / 66 m
 Jules Verne: 51 f / 68 m

A l'ESAC : 27 f / 23 m



# En promotion sociale:

Lallemand: 332f / 229 mLambion: 576 f / 435 m

En 2023, la **répartition des enseignants** au sein des écoles dont la Cocof est le pouvoir organisateur : Sur 879 enseignants et assimilés (c'est-à-dire également les membres du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, psychologique et social) engagés dans nos établissements de plein exercice, de promotion sociale, de l'ESAC, de l'internat du Ceria et des CPMS, nous comptons :

- o 545 femmes
- 334 hommes

Soit 62% de femmes et 38% d'hommes.

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION

- ➤ On peut citer les ateliers d'été 2023 (activités récréatives et de soutien scolaire durant les vacances) organisées par la Cocof : les folders qui en faisaient la promotion avaient été rédigés de manière à ne pas s'adresser de façon genrée aux bénéficiaires. Cela ne relève cependant pas d'une démarche organisée en amont, et il n'y a pas non plus de check-list de vérification des biais sexistes au sein du service.
- Une attention particulière est apportée au fait de ne pas genrer les communications mais il ne s'agit pas d'écriture inclusive au sens strict.
- ➤ En ce qui concerne la parité des intervenants ; on peut citer le colloque du 4 décembre 2023 (organisé à l'institut Lallemand) consacré à l'inclusion des étudiants et étudiantes adultes en situation de handicap. Les intervenants et intervenantes ont été choisies sur base de leurs compétences dans le domaine et leur apport au débat.
- En ce qui concerne l'accessibilité des événements à toutes et tous, le colloque décrit ci-dessus se déroulant en journée, la question de l'accessibilité (sécurité, etc.) ne se posait pas. Il était organisé au sein d'un établissement scolaire bénéficiant de toutes les commodités.

# B) SECTEUR SFPME

Le SFPME est un service intégré à l'administration de la COCOF, il fait partie intégrante de la DA enseignement formation professionnelle et du transport scolaire. Le SFPME a pour mission principale de promouvoir et d'organiser des formations en alternance. Il est chargé de veiller au cadre pédagogique et d'assurer, en collaboration avec le centre de formation EFP ASBL, l'organisation de la formation en alternance à Bruxelles et du suivi des entreprises et des apprentis et stagiaires dans plus de 200 métiers.



Ses délégués à la tutelle s'occupent de tout ce qui touche au monde de l'entreprise et aux stages pour guider, accompagner les stagiaires au sein des entreprises.



# LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA LÉGISLATION/RÉGLEMENTATION

La règlementation spécifique du SFPME vise essentiellement des normes d'agrément, des conditions de stage, les seuils de réussite, etc. Ces arrêtés s'appliquent de manière non genrée à l'ensemble des bénéficiaires.

# LA POSSESSION DE STATISTIQUES

Le rapport d'activités de l'EFP contient une répartition, par genre, des inscriptions en

Filière apprentissage : 76% H et 24% F
Filière chef d'entreprise 55% H et 45% F

Ces mêmes statistiques ventilées par sexe sont également des statistiques de genre puisque des indicateurs liés aux filières permettent de mettre en évidence les différences qui existent entre hommes et femmes, tel qu'on peut le voir dans le tableau<sup>11</sup> ci-dessous. La répartition par genre mentionne d'ailleurs que « 3 pôles connaissent une répartition par genre particulière : le pôle mobilité (à 92% masculin), le pôle construction (à 94% masculin) et le pôle bien-être (à 80% féminin). Dans les autres pôles, on observe une répartition hommes/femmes relativement homogène et paritaire ».

Pôle	Femme	Homme
Alimentation	46%	54%
Art & média	62%	38%
Bien-être	80%	20%
Commerce	49%	51%
Construction	6%	94%
Gestion & cours généraux	48%	52%
Mobilité	8%	92%
Numérique	42%	58%
Services-CBC	54%	46%



Cependant, il n'y a pas d'indicateurs de genre qui permettent de mesurer une réalité sociale caractérisée par une ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes.

# LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION

La communication vers l'externe est conçue en intégrant la dimension de genre, mais il n'y a pas de check-list ou autres aide-mémoires pour vérifier que celle-ci soit non-sexiste. Le secteur n'utilise pas l'écriture inclusive, n'applique pas la parité des intervenants lors de jurys, colloques ou conférences.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Source du tableau : rapport d'activités EFP 2022, page 17.



En revanche, il fait toujours en sorte que les lieux des événements organisés soient accessibles à toutes et tous.

# C) SERVICES D'APPUI AUX ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

La fiche relative au service décrit ci-dessus n'a malheureusement pas été remplie dans les temps. En revanche, il nous a semblé important de garder une trace de ce service dans la rédaction de ce rapport, car ce dernier servira de référence à tous les plans et rapports qui vont suivre. Cela nous permettra également de nous rappeler que ces équipes ont peut-être besoin d'aide supplémentaire et qu'il est nécessaire de les rencontrer avant de mettre en place des plans d'actions.

# D) SERVICE DE GESTION ET D'ENTRETIEN DES DIFFÉRENTS SITES

Le Service de la gestion des sites est compétent pour les infrastructures sportives et culturelles du CERIA, le nettoyage du site, la sécurité du site et l'Environnement (voirie et jardinage).

La fiche relative au service décrit ci-dessus n'a malheureusement pas été remplie dans les temps. En revanche, il nous a semblé important de garder une trace de ce service dans la rédaction de ce rapport, car ce dernier servira de référence à tous les plans et rapports qui vont suivre. Cela nous permettra également de nous rappeler que ces équipes ont peut-être besoin d'aide supplémentaire et qu'il est nécessaire de les rencontrer avant de mettre en place des plans d'actions.

#### PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Les marchés publics lancés sont essentiellement réalisés en collaboration avec le service des achats (Marché de fournitures de vêtements de travail, Marché de services de nettoyage). Même si ces deux marchés sont bien genrés et qu'ils existent des différences de situation pouvant impacter le bienêtre, la santé, la sécurité ou la mobilité des employées, le service n'a pas pensé à communiquer au Service Achat son souhait d'intégrer des critères de genre. Ce serait à mettre en place à l'avenir, dans le contexte de la volonté d'une approche intégrant le genre" (ou quelque chose du genre)

# LA POSSESSION DE STATISTIQUES

Le Service dispose de statistiques partielles pour les écoles fréquentant le complexe sportif du CERIA (piscine) mais portant essentiellement sur le nombre d'élèves fréquentant les infrastructures. Il ne dispose pas de statistiques de genre ou d'indicateurs de genre.

#### LA COMMUNICATION

Le Service est attentif à communiquer vers l'externe en tenant compte de la dimension de genre, mais il ne dispose pas de check-list ou autre outil lui permettant de contrôler si le vocabulaire ou les illustrations sont non sexistes. Il n'utilise pas l'écriture inclusive. Lorsqu'il organise des événements, il veille le plus souvent possible à la parité des intervenants et à l'accessibilité de toutes et tous.

#### E) SERVICE DU TRANSPORT SCOLAIRE

Le service est compétent pour organiser le transport de certains enfants de l'enseignement spécialisé dont les écoles sont situées sur le territoire bruxellois. Il organise ce transport par différents moyens : bus scolaires via marchés publics, minivans et chauffeurs de l'administration, rangs organisés en transport en commun.

#### LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA RÉGLEMENTATION

La réglementation indifférencie le genre des élèves transportés. Elle se réfère uniquement au type d'handicap des élèves et à leur situation de domicile par rapport à l'école.

Aucun test d'impact genre n'a été réalisé lors de la rédaction de cette réglementation.

#### LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Les marchés liés au transport scolaire n'ont pas a priori une dimension genre. Actuellement, les transporteurs ne trouvent plus suffisamment de personnel pour conduire leurs véhicules et le personnel disponible sur le marché du travail est largement masculin.

#### LA COMMUNICATION

Le service ne tient pas compte du genre dans sa communication dirigée vers l'extérieur. En revanche, il fait en sorte que les événements soient le plus possible accessible tant aux hommes qu'aux femmes, en termes d'horaires, sécurité, toilettes, etc.

#### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Dans l'action du service du transport scolaire, le focus est avant tout mis sur le type d'handicap de l'enfant, qui détermine sa capacité dans la modalité de transport proposée. La dimension genre est en quelque sorte occultée par la prise en compte des particularités de l'enfant, qu'il soit fille ou garçon. Il ne semble pas possible pour le service de travailler autrement.



# F) SERVICE DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE LABIRIS

LABIRIS est le service de recherche scientifique de la COCOF. Notre institut de recherche développe une activité de recherche fondamentale et appliquée. Sa finalité est de vouloir faire progresser les connaissances scientifiques et techniques dans les secteurs de la chimie durable, de l'agro-alimentaire et des sciences du vivant, en phase avec les besoins sociétaux et de l'enseignement.

L'activité de recherche est développée au sein de LABIRIS en support à l'enseignement et la formation. LABIRIS accomplit des missions de développement d'activités de recherche fondamentale et appliquée, de transmission des connaissances et de soutien scientifique, technique et logistique pour les institutions d'enseignement, les apprenants, les entreprises et la communauté scientifique.

La mission de recherche constitue le véritable ADN de LABIRIS. Cette activité fondamentale constitue le socle indispensable pour les deux autres missions.

#### LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA RÉGLEMENTATION

Il n'existe pas de décret ou règlementation (autre que budgétaire) propre à LABIRIS.

#### LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Les marchés publics concernent le fonctionnement (consommables), les équipements scientifiques (< 30.000 €) et les entretiens, réparations de tous les équipements scientifiques. Pour la sélection des prestataires, les critères de sélections sont des critères techniques et/ou de coûts qui sont pris en considération dans les marchés publics pris en charge par LABIRIS (les marchés pour un montant > 30.000 € sont pris en charge par le service achat avec le support du service juridique).

Il n'y a donc pas de prise en compte du genre dans ces marchés.

## LA COMMUNICATION

Le service ne tient pas compte du genre dans sa communication dirigée vers l'extérieur, mais il fait en sorte que les événements soient toujours accessibles tant aux hommes qu'aux femmes, en termes d'horaires, sécurité, toilettes, et que la parité des intervenants et intervenantes soit le plus souvent possible respectée.

#### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

L'octroi de subside à LABIRIS par les autorités régionales pour de projets de recherche prend en compte la dimension de genre.



# G) SERVICE DE PROMOTION DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE

Le Service PSE n'est un service à part entier que depuis le début de l'année, et avant faisait partie du service Enseignement, raison pour laquelle il ne comprend pas de fiche pour ce rapport de fin de législature-ci.



# 4. DAASSCSE – DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ACTION SOCIALE, LA SANTÉ, LA COHÉSION SOCIALE ET L'ENFANCE

# A) SERVICE DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SANTÉ

Le service de la santé est composé de plusieurs secteurs :

- le secteur ambulatoire ;
- le secteur des maisons d'accueil;
- le secteur des maisons communautaires ;
- le secteur des résidence service ;
- le secteur de la télé-vigilance ;
- le secteur de l'accueil de jour ;
- le secteur de la promotion de la santé.

PÔLE MAISON D'ACCUEIL

La maison d'accueil a pour missions l'accueil, l'hébergement et l'aide psychosociale adaptée aux bénéficiaires afin de promouvoir leur autonomie, leur bien-être global et leur réinsertion dans la société, avec une attention particulière, d'une part, pour l'accompagnement social en vue du maintien, de l'ouverture ou de la réouverture des droits sociaux, et pour, d'autre part, la recherche d'une situation stable via notamment l'accès à un logement durable. Elle a également pour mission le suivi post-hébergement des bénéficiaires nécessitant un accompagnement après leur séjour dans la maison d'accueil.

Le post-hébergement effectué par les maisons d'accueil peut être exercé en collaboration avec les services ambulatoires, tels que les centres d'action sociale globale, les services de médiation de dettes ou encore les services de santé mentale et les services actifs en matière de toxicomanies.

En complément à ses missions de base et sans préjudice de ses missions généralistes pour tous les bénéficiaires de l'accueil, la maison d'accueil peut être agréée pour une ou plusieurs des missions spécifiques suivantes : le soutien à la parentalité, le soutien des victimes de violences conjugales et intrafamiliales, et le logement accompagné. Le Collège fixe les modalités d'agrément pour ces missions spécifiques.

## LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉCRETS

Le Décret du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil (MB 18/06/1999) et son arrêté du 20 juillet 2000 (MB 11/10/2000).



Il n'existe pas de différences entre la situation des femmes et des hommes dans le domaine concerné par ce décret qui pourraient limiter leur accès respectif aux ressources ou l'exercice de leurs droits fondamentaux.

#### LA COMMUNICATION

La communication vers l'externe ne tient pas compte de la dimension de genre. Les événements (colloques, conférences, etc..) ne tiennent jamais compte de la parité des intervenants ou de l'accessibilité à toutes et tous.

PÔLE CENTRES DE FORMATIONS

Les centres de formation sont des acteurs majeurs en matière d'aide, de soutien et d'accompagnement des personnes désirant rester à domicile.

# LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉCRETS

Le décret du 27 mai 1999 et son arrêté 1999/26 du 21 octobre 1999 du Collège de la COCOF relatif à l'agrément et au subventionnement des centres de formation d'aides familiaux n'ont pas été modifiés pendant cette législature et aucun nouveau décret n'a été pris. Il n'existe pas de différence entre la situation des femmes et des hommes dans le domaine concerné par ce décret qui pourrait limiter leur accès respectif aux ressources ou l'exercice de leurs droits fondamentaux.

#### LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Il n'y a pas non plus de dimension de genre dans les agréments ou les subventions facultatives complémentaires en frais de fonctionnement.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES

Le pôle dispose de statistiques ventilées par sexe grâce aux relevés des étudiants fournis chaque année par les centres de formation où on constate que les femmes représentent 98% pour la formation aide familiale/ménagères. Les statistiques sont stockées sous forme de rapport d'activité.

#### LE BUDGET GENRÉ

Toutes les subventions concernent des frais de personnel et de fonctionnement des asbl. Il n'y a donc pas de dépenses de catégorie 2 invisibilisées dans des A.B. de catégorie 3.

# LA COMMUNICATION

La communication vers les centres de formation n'intègre pas la dimension de genre. En revanche, lorsque des jurys de fin d'année sont organisés, cela se fait toujours en appliquant la parité des



intervenant et intervenantes. Comme ces jurys se déroulent dans des écoles, l'accessibilité est toujours incluse dans l'organisation.

PÔLE PERSONNES ÂGÉES

Le secteur des maisons communautaires : La maison communautaire est un établissement destiné à l'hébergement collectif de personnes âgées de 60 ans au moins, disposant de locaux et d'équipements communs et mettant à disposition des services d'aide-ménagère et familiale et permettant aux personnes âgées d'assurer un projet de vie collectif tout en favorisant leur autonomie et leur indépendance. Le Collège fixe la capacité maximale de cet établissement.

<u>Le secteur des résidences-services</u> : La résidence-services est un établissement, destiné aux personnes âgées d'au moins 60 ans et qui y ont leur résidence, comprenant un ou plusieurs bâtiments constituant un ensemble fonctionnel :

- soit constitué de logements particuliers destinés aux personnes âgées d'au moins 60 ans afin de leur permettre de mener une vie indépendante et leur offrant des services et équipements collectifs auxquels elles peuvent faire librement appel;
- o soit procurant des services à l'exception du logement dans un immeuble ou groupe d'immeubles soumis au régime de la loi du 30 juin 1994 relative à la copropriété.

<u>Le secteur de la télé-vigilance</u>: Le service de télévigilance est un service offrant une assistance à distance et une possibilité d'intervention urgente 24 heures sur 24 heures aux personnes âgées d'au moins 60 ans.

<u>Le secteur de l'accueil de jour</u> : Le service d'accueil de jour est un service destiné à accueillir en journée des personnes âgées d'au moins 60 ans afin de les aider à maintenir ou à rétablir un lien social, à favoriser leur autonomie et à les guider dans leurs démarches socio sanitaires.

# LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉCRETS

Le Décret du 22 mars 2007 relatif à la politique d'hébergement et d'accueil à mener envers les personnes âgées (MB du 23 01 2008) et son arrêté 2008/1561 du Collège de la COCOF portant application du décret du 22 mars 2007 relatif à la politique d'hébergement et d'accueil à mener envers les personnes âgées (MB 14.07 2009) uniformisent les règles et procédures de fonctionnement.

Les services sont accessibles à tous et toutes. C'est une obligation décrétale. Il n'y a, a priori, pas de différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources ou à l'exercice de leurs droits fondamentaux.

#### LA COMMUNICATION

La communication vers l'externe ne tient pas compte de la dimension de genre. Les événements (colloques, conférences, etc..) ne tiennent jamais compte de la parité des intervenants ou de l'accessibilité à toutes et tous.

PÔLE AMBULATOIRE

Le secteur ambulatoire met en place notamment de décret et l'arrêté relatifs à l'offre des services ambulatoires dans les domaines de l'Action sociale, de la Famille et de la Santé en soutenant des projets agréés qui développent leurs actions dans les matières suivantes :

- Services de santé mentale ;
- Services actifs en matière de toxicomanie (nouvelle dénomination : services drogues et addictions ;
- Centre d'accueil téléphonique ;
- Centre d'action sociale globale ;
- Maisons médicales ;
- Centre de coordination (nouvelle dénomination : services de coordination de soins et services à domicile);
- Services de médiation de dette ;
- Aide et soins à domicile ;
- Soins palliatifs et continués ;
- Planning familial;
- Réseau.

# PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉCRETS

Le décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre des services ambulatoires dans les domaines de l'Action sociale, de la Famille et de la Santé (Moniteur belge du 08/05/2009) et l'arrêté du 4 juin 2009 portant application du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans les domaines de l'action sociale, de la famille et de la santé (Moniteur belge du 22/07/2009) uniformisent les règles et procédures de fonctionnement de pas moins de douze secteurs différents (services de santé mentale, téléservices, maisons médicales, services de médiation de dette, soins à domicile, soins palliatifs et continués, services d'aide aux toxicomanes, planning familial, etc.) relevant de l'"ambulatoire", c'est-à-dire des affaires sociales et de la santé en Région bruxelloise. Aucun test d'impact genre n'a été effectué pour ce décret en 2009.

# **Secteur Centre action sociale globale**

Les services sont accessibles à tous et toutes. C'est une obligation décrétale. En revanche, les services s'adaptent à leur public comme c'est le cas de l'ASBL Espace P qui est spécialisée dans l'accueil des prostitués et prostituées, ou de Tels quels ASBL qui adopte des pratiques d'accueil non genrées. Enfin, les événements de violence rencontrés par les services prennent des formes particulières lorsqu'il s'agit de femmes. Menaces d'agressions sexuelles, harcèlement. L'analyse de la question de la violence dans les services est actuellement à ses débuts. Cette question de genre n'a pas encore été examinée de près. Toutefois, on peut s'interroger sur l'impact de cette insécurité sur l'accès à la profession au sein des services pour les femmes.

# Secteur des soins palliatifs

Peu d'informations dans ce secteur pour cette question. La question de genre pourrait être posée quant à la surreprésentation des femmes parmi les aidants proches.

# Secteur des services de médiation de dettes

Il y a peu d'indications relatives au genre.

# Secteur services actifs en matière de toxicomanie

1. Le secteur est préoccupé par la question de genre. La Feda Bxl ASBL (Fédération bruxelloise spécialisées en matière de drogues et d'addictions) a publié un rapport sur le sujet en 2023 qui est le fruit d'un travail d'échange et de réflexion, mené au sein du <u>GT « Femmes\*12, genre et assuétudes»</u> de la Féda Bxl ASBL (initiative de travailleurs et travailleuses de terrain confrontées dans leur pratique à des prises en charge particulièrement complexes de femmes (ex-)usagères de drogue) : <a href="https://fedabxl.be/site/wp-content/uploads/2023/04/Femmes-genre-et-assuetudes-Recommandations-de-la-FEDITO-BXL-asbl-Mai-2023.pdf">https://fedabxl.be/site/wp-content/uploads/2023/04/Femmes-genre-et-assuetudes-Recommandations-de-la-FEDITO-BXL-asbl-Mai-2023.pdf</a>

Le GT Femmes\*, genre et assuétudes veut faire face à la complexité des situations cliniques rencontrées et, entre autres, liées à une intrication et un cumul de problématiques combinant – en plus de la consommation de produits psychoactifs, des situations de violences conjugales et/ou sexuelles, de migration ou encore de travail du sexe/de prostitution.

Enfin, « les activités de plaidoyer menées par le GT, et coordonnées par un sous-groupe, s'inscrivent dans le cadre d'une recherche doctorale menée à l'UCLouvain par Carole Walker. Cette recherche

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> le mot **femme\*** comporte un astérisque pour désigner la volonté de marquer l'inclusivité concernant **toutes les personnes qui s'identifient en tant que femme**, et la notion de genre désigne **les rapports de pouvoir** à l'origine d'inégalités et de problématiques spécifiques qui concernent les femmes\* et plus largement les minorités sexuelles et de genre.



porte sur la prise en compte des expériences d'usager.ère.s<sup>13</sup> de drogues dans l'action publique, et particulièrement dans le champ des drogues et des violences basées sur le genre. Elle repose notamment sur l'observation participante des réunions ainsi que des activités menées par le GT – qui contribuent à la participation politique des femmes\* et des minorités sexuelles et de genre, et à la visibilisation de leurs problématiques spécifiques. Cette recherche garantit l'anonymat des participant-e-s et des institutions de rattachement, et les observations et analyses seront régulièrement mises en discussion avec les membres du GT ».

- 2. Les services sont accessibles à tous et toutes. C'est une obligation décrétale. En revanche, les services s'adaptent à leur public. Lorsque le public est féminin, ils cherchent à mettre en place des services ou activités adaptées. Ainsi, DUNE ASBL a créé un **L'Espace Femmes** qui est un lieu pour briser l'isolement et lutter contre le sentiment d'impuissance des unes et des autres. Il est réservé aux femmes et aux personnes s'identifiant comme telles.
- 3. Certaines pratiques semblent favoriser l'accès aux femmes. Ainsi, l'accompagnement en ligne, organisé par Pélican ASBL, autour de l'alcool.

Enfin, et pour terminer, les événements de violence rencontrés par les services prennent des formes particulières lorsqu'il s'agit de femmes. Menaces d'agressions sexuelles, harcèlement. L'analyse de la question de la violence dans les services est actuellement à ses débuts. Cette question de genre n'a pas encore été examinée de près. Toutefois, on peut s'interroger sur l'impact de cette insécurité sur l'accès à la profession au sein des services pour les femmes.

#### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

# Secteur Centre action sociale globale – secteur des soins palliatifs – service de médiation de dettes

Dans le cadre du décret ambulatoire, les services doivent être accessibles à tous et toutes, sans distinction. Ce n'est donc pas tant dans la demande que peut être analysée la question de genre, mais plutôt au niveau de l'adaptation de l'offre des services aux questions genrées. Les informations reprises ci-dessus montrent que les services cherchent à s'adapter. Ce qui serait opportun, ce serait de soutenir cette adaptation.

Pour la question de la communication genrée, il est difficile de répondre à cette question. La COCOF s'adresse aux associations. Dans ce cadre, le secteur n'a pas de préoccupation genrée particulière. Si celle-ci est souhaitée, il faudrait mettre en place un accompagnement soutenu. C'est compliqué parce que ça vient en concurrence de toutes les tâches quotidiennes, déjà bien nombreuses.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Il s'agit ici un texte extrait du rapport, qui utilisé le point médian pour rendre son texte inclusif.



Quant aux communications vers le public, elles sont faites davantage par les associations que nous agréons. Celles-ci semblent attentives à une communication qui n'exclut personne.

# Secteur services actifs en matière de toxicomanie

Dans le cadre du décret ambulatoire, les services doivent être accessibles à tous et toutes, sans distinction. Ce n'est donc pas tant dans la demande que peut être analysée la question de genre, mais plutôt au niveau de l'adaptation de l'offre des services aux questions genrées. Les informations reprises ci-dessus montrent que les services cherchent à s'adapter. Ce qui serait opportun, ce serait de soutenir cette adaptation.

Pour la question de la communication genrée, il est difficile de répondre à cette question. La COCOF s'adresse aux associations. Dans ce cadre, le secteur n'a pas de préoccupation genrée particulière. Si celle-ci est souhaitée, il faudrait mettre en place un accompagnement soutenu. C'est compliqué parce que ça vient en concurrence de toutes les tâches quotidiennes, déjà bien nombreuses.

Quant aux communications vers le public, elles sont faites davantage par les associations que nous agréons. En faisant un rapide tour des sites internet, on constate que la plupart ont une attention pour le genre et une communication genrée. Si on veut une généralisation, il faudrait modifier les textes pour la rendre obligatoire d'une part, et organiser un accompagnement soutenu pour ceux qui ont du mal avec le concept.

#### **POSSESSION DE STATISTIQUES**

Le secteur ne dispose pas de statistiques ventilées par sexe, ni de statistiques de genre ou d'indicateurs de genre.

PÔLE PROMOTION DE LA SANTE

La promotion de la santé vise à permettre aux populations d'améliorer la maîtrise de leur propre santé. Elle couvre une vaste gamme d'interventions sociales et environnementales conçues pour favoriser et protéger la santé et la qualité de vie au niveau individuel et collectif en luttant contre les principales causes de la mauvaise santé, notamment par la prévention, et en ne s'intéressant pas seulement au traitement et à la guérison.

Elle vise à réduire les inégalités sociales de santé. En effet, du point de vue de la santé et du bien-être de ses habitants, la Région bruxelloise fait face à de nombreux défis. Les déterminants de la santé qui impactent le bien-être sont répartis de manière très inégale entre ses habitants, que ce soit en termes de revenus, de qualité des logements, d'environnements, d'infrastructures de loisirs et sportives ou encore de qualité de l'air. C'est pourquoi la promotion de la santé accorde beaucoup d'importance à la prise en compte des vulnérabilités des populations auxquelles elle s'adresse.



Le secteur de la Promotion de la santé s'occupe de sujets variés (santé sexuelle, usages de drogues, alimentation, ...), elle agit dans des milieux de vie variés (quartier, prison, lieux de fête, ...) et pour toutes sortes de publics (femmes, migrants, jeunes, ...).

Ce sont véritablement les manières dont les publics participent aux projets et dont les actions sont mises en place qui déterminent ce qui relève de ce secteur. La promotion de la santé s'appuie sur la participation des personnes, en les associant à la définition de leurs besoins et aux actions à mener pour qu'elles deviennent actrices de leur santé.

#### LA DIMENSION DE GENRE DANS LES RÉGLEMENTATIONS

- Décret du 18 février 2016 relatif à la Promotion de la Santé en Commission communautaire française.
- Arrêté du 16 février 2017 portant exécution du décret de la Commission communautaire française du 18 février 2016 relatif à la Promotion de la Santé.
- Plan de Promotion de la Santé 2023.

L'article 3 du Décret du 18 février 2016 précise que pour mettre en œuvre les objectifs du Plan de promotion de la santé, le Décret organise le dispositif de promotion de la santé, notamment en désignant des services de support et d'accompagnement apportant en deuxième ligne leur expertise aux acteurs de terrain, ceux-ci ayant en charge de mettre en œuvre des actions répondant aux stratégies de promotion de la santé.

L'article 7 du Décret du 18 février 2016 précise que, pour être désignés, les services de support doivent justifier de leur aptitude à apporter, sur la base de leur expertise, un support permanent en matière de formation, de documentation, d'évaluation, de communication, de recherche ou de recueil de données à l'instance de pilotage, aux acteurs ou actrices et aux relais désignés dans le cadre du présent Décret. Les missions de chaque service de support sont précisées dans des conventions qui accompagnent la désignation.

Le 7 juillet 2022, un premier appel à candidature pour un nouveau service dédié à une approche genrée des inégalités de santé a été publié en ce sens par le Collège de la Commission communautaire française. Faisant suite à l'analyse du dossier de candidatures, les Services du Collège de la Commission communautaire française ont estimé qu'il convenait de relancer un nouvel appel à candidature afin de mieux rencontrer les objectifs du plan pour ce qui concerne **les inégalités de genre en santé**.

Un nouvel appel à candidature a été lancé avec pour objet de définir l'expertise requise pour la désignation d'un nouveau service de support pour une période de 4 ans en matière d'approche genrée des inégalités de santé. Par ailleurs, le candidat ou la candidate présentera dans ce formulaire,

un projet illustrant la façon dont il ou elle souhaite investir les missions dévolues au service de support.

L'analyse des déterminants des inégalités sociales de santé et le développement d'une approche développée à l'intersection des sexualités, du genre et de la santé renvoient à la persistance d'inégalités et de stigmatisation relatives à l'identité et l'expression de genre, à la nationalité, à l'orientation sexuelle, aux caractéristiques sexuelles, à la couleur de peau et au statut sérologique. C'est pourquoi le Plan 2023 de promotion de la santé inscrit l'approche genrée des inégalités de santé au centre de son dispositif.

L'état de santé d'une personne peut être influencé par la nature de son activité professionnelle, de son niveau d'étude ou de son hygiène de vie. Ces déterminants s'inscrivent dans un contexte social et culturel différent. Par exemple, les hommes cisgenres tardent plus souvent à consulter que les femmes cisgenres. La relation entre le personnel soignant et les personnes soignées est également influencée par les représentations sociales liées au genre.

Les recherches en sciences sociales montrent par exemple combien les représentations du féminin (fragilité, sensibilité, expression verbale) et du masculin (virilité, résistance au mal, prise de risque) jouent un rôle dans la lecture des symptômes, le rapport au corps et le recours aux soins et combien ces stéréotypes influencent la façon dont les professionnels et professionnelles de santé dépistent et prennent en charge certaines maladies.

Le risque d'infarctus a longtemps été associé à l'image d'un homme d'âge mûr stressé au travail et est sous-diagnostiquée chez les femmes. Une patiente qui se plaint d'oppression dans la poitrine se verra prescrire des anxiolytiques alors qu'un homme sera orienté vers un cardiologue. Dans certains cas, les symptômes d'infarctus peuvent par ailleurs se manifester de façon atypique chez les femmes. Le risque de retard au diagnostic et à la prise en charge est donc fréquent. Il explique que la majorité des décès liés à l'infarctus concernent aujourd'hui les femmes. A l'inverse, l'ostéoporose est sous-diagnostiquée chez les hommes car elle est considérée comme une maladie qui concerne les femmes ménopausées. Or, un tiers des fractures du col du fémur chez les hommes sont dues à l'ostéoporose. En conséquence, le risque de deuxième fracture est aussi élevé chez eux que chez les femmes.

La <u>dépression</u> est souvent considérée comme essentiellement féminine, mais elle apparaît aussi fréquente chez les hommes lorsque l'on intègre comme critères diagnostiques des symptômes atypiques, comme l'agressivité et l'augmentation des comportements à risques (consommation d'alcool, de drogues, conduite automobile dangereuse). Ces questions s'articulent évidemment avec

d'autres critères de discrimination comme l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la classe sociale, des critères dits « raciaux »<sup>14</sup>, etc.

Plan social santé intégré 2022 (COCOF – COCOM VIVALIS)

D'emblée dans l'introduction du plan, les inégalités de genre sont reprises comme faisant partie des constats et des défis que la région doit relever. « Les inégalités de genre amplifient les difficultés rencontrées majoritairement par les femmes, que ce soit en matière de revenus, d'emploi, d'accès aux soins de santé et aux services sociaux d'accès au logement ou à l'usage de l'espace public. Les violences psychologiques ou physiques sont également un phénomène qui pèse très lourdement sur les femmes dans tous les domaines de leur vie. »

Un des huit principes structurants du Plan social santé intégré (PSSI) est l'approche genrée. « Dans les recherches en santé publique, de nombreux travaux montrent d'importantes différences entre hommes et femmes en matière d'espérance de vie, de mortalité, de morbidité mais aussi de représentations par rapport à la santé et aux comportements de santé. L'usage du concept de genre pour évaluer les politiques menées en matière d'accompagnement social et de soins permet de prendre en compte les causes de ces différences et d'agir en conséquence. Dans la mise en œuvre du plan, une attention particulière sera accordée aux inégalités de santé basées sur le genre, à travers un effort de sa prise en compte dans les actions. »

Dans le plan opérationnel, l'axe 1 relatif à la réduction des inégalités sociales et de santé comporte un chapitre intitulé « Combattre les inégalités liées au genre » et un autre « Lutter contre les discriminations » qui reprend notamment l'orientation sexuelle et LGBTQIA+.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> UNIA référence 5 critères de discrimination dits « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive) et origine nationale ou ethnique. https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination



# 4. Combattre les inégalités liées au genre

50	6.	Mettre/développement d'une expertise genrée et féministe, via un service d'accompagnement intégré mis à disposition des politiques de santé et du social et des pratiques de terrain à Bruxelles	A faire
5	7.	Poursuite de la mise en œuvre du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, du plan interfrancophone de lutte contre les violences faites aux femmes (2020-2024) ainsi que du plan d'actions national de lutte contre les violences basées sur le genre	En cours
58	8.	Renforcer la formation des travailleurs de terrains, des administrations et des cabinets aux inégalités de genre et aux stéréotypes de genre dans les domaines du social et de la santé	A faire
59	9.	Renforcer la promotion de la santé sexuelle	PPS En cours

# 5. Lutter contre les discriminations (secteurs social-santé)

# a. Orientation sexuelle et LGBTQIA+

60.	Après évaluation, poursuivre le soutien des projets qui luttent contre les stéréotypes, les discriminations la stigmatisation des personnes LGBTQIA+ dans les secteurs social-santé (voir plan régional bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+)	A faire
61.	Renforcer la formation du personnel des secteurs d'aide et de soins aux questions relatives à l'orientation sexuelle et aux genres	A faire
62.	Soutenir des actions de promotion de la santé dans les lieux de travail en ce compris la sensibilisation aux questions liées à la lutte contre le harcèlement et les violences sur le lieu de travail*	PPS À faire
63.	Prévenir la stigmatisation des personnes LGBTQI+ et celle des personnes séropositives	PPS En cours

# LES STATISTIQUES

Le plan opérationnel du Plan Social Santé Intégré (PSSI) rappelle que constituer un ensemble de données de qualité est nécessaire pour définir les politiques à mener sur le terrain et apprécier leurs effets. Les données nécessaires portent à la fois sur les besoins, l'offre et la consommation de services et devront intégrer la dimension du genre.



#### LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Les subsides en Promotion de la santé sont octroyés à partir d'appels à projets, à réseaux, ou d'appels à candidatures. Les appels à candidatures concernent les services de support et d'accompagnement qui eux sont désignés pour une durée indéterminée et sont renouvelés pour chaque plan moyennant une évaluation favorable de leur activité. C'est dans ce cadre qu'un service support genre vient d'être désigné.

Ces appels à projets pour les acteurs et les réseaux suivent l'agenda du Plan de Promotion de la santé et sont pluriannuels. Dans certains cas, des appels à projets annuels peuvent également être lancés.

Le Collège accorde des subventions liées à des conventions triennales renouvelables pour deux ans. Les opérateurs doivent justifier celles-ci notamment par un questionnaire de suivi de l'action opérationnalisée pour chaque année concernée. Dans ce document d'évaluation, il y a notamment un chapitre sur le genre :

# Réflexion sur le genre

Hormis le critère de la (non-)mixité, de quelle manière l'action a-t-elle pris en compte le genre :

- Pour ce qui concerne les publics cibles
- o Pour ce qui concerne les publics relais et/ou intervenant.e.s

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

De quelle manière l'attention portée aux questions de genre a-t-elle influencé l'action?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Quelle(s) difficulté(s) avez-vous rencontrée(s)?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Il est également possible de proposer des projets d'initiatives en subvention facultatives.

La dimension de genre est prise en compte via le formulaire IRISbox, via une condition dans l'appel à projet, via un chapitre obligatoire sur le genre dans le rapport d'activité.

#### DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION ET ÉVÉNEMENT

La communication vers l'externe intègre la dimension de genre. Le secteur n'utilise pas pour autant une check-list pour que le vocabulaire et les illustrations des communications soient non-sexistes.

Lorsque des jurys, colloques ou autres événements sont organisés, la parité des intervenants et intervenantes est le plus souvent possible respectée.



L'instance de pilotage du plan de promotion de la santé repris dans l'arrêté ne prévoit pas de parité de genre ou de quotas dans sa composition.

# B) SERVICE D'APPUI ET DE SES POLITIQUES TRANSVERSALES

Les matières pour lesquelles ce secteur est compétent sont les initiatives annuelles facultatives en matière de santé, promotion de la santé et social.

PÔLE SUBVENTIONS PLURIANNUELLES ET FACULTATIVES

#### LE BUDGET GENRÉ

En termes de budget sous l'angle du genre, le rapport gender budgeting du budget initial 2024 répertorie l'ensemble des codes 1, 2, 3 et 4 par allocations de base.

Il apparaît qu'une partie importante des allocations de base relatives à la santé, la promotion de la santé et l'action sociale est catégorisée en code 3, c'est-à-dire « à genrer ». Parmi ces allocations de base de code 3 se retrouvent des dépenses de code 2 « spécifiques genre » invisibilisées en raison de leur faible montant proportionnellement aux autres dépenses. Ces dépenses de code 2 ne sont donc pas reprises dans la note de genre du gender budgeting 2024. Il semble donc utile de les visibiliser. Pour l'ensemble de ces dépenses, il s'agit de dépenses de personnel et frais de fonctionnement d'ASBL.

A l'AB 22.001.34.01 intitulée « subventions à des organismes d'aide sociale et pour une politique sociale-santé intégrée », on retrouve les subventions suivantes :

- L'ASBL DES MÈRES VEILLEUSES pour leur projet pilote en Région de Bruxelles-Capitale : centre pluridisciplinaire de prise en charge des familles (femmes monoparentales et leurs enfants) victimes de violence post-séparation.
- L'ASBL ISALA pour son soutien social (présence régulière, bienveillante, de qualité et professionnelle) aux personnes en situation de prostitution qui sont souvent éloignées des programmes et des services d'aide sociale.
- L'ASBL SOURCE pour l'hébergement et l'accompagnement de 16 personnes sans abri dans le cadre du projet "Home Less Vincula". Ce dispositif s'adresse notamment aux personnes sortant de prison. Pour cette raison, les lits disponibles seront uniquement accessibles aux hommes, ce qui compensera la fermeture des 16 lits également destinés aux hommes au sein de la maison d'accueil « Source La Rive ».
- L'ASBL TOI MON ENDO pour l'avant-première du film documentaire "Below the Belt", le cercle vicieux de l'endométriose » à l'occasion de la journée internationale de l'endométriose. Ce film expose les problèmes dans nos systèmes de santé. Des tabous sociétaux aux préjugés



sexistes, en passant par des médecins mal informés et un système de santé défaillant, le documentaire révèle comment des millions de femmes sont réduites au silence et comment, en se battant, les prises en charge pourraient s'améliorer. Cette soirée, placée sous le signe de rencontres, d'échanges et d'émotions, permet de rendre le combat invisible de millions de femmes enfin visible.

A l'AB 22.004.34.05.3300 intitulée « subventions à des organismes d'aide en matière de politique familiale et du 3è âge ».

- L'ASBL FÉDÉRATION LAÏQUE DE CENTRES DE PLANNING FAMILIAL pour l'achat et la distribution gratuite de moyens de contraception ou une protection gratuite à toute personne quel que soit son genre ou son orientation sexuelle à Bruxelles.
- L'ASBL FÉDÉRATION LAÏQUE DE CENTRES DE PLANNING FAMILIAL pour le plan LGBTQI+. La santé sexuelle en réseau avec comme objectif : lutter contre les discriminations que peuvent subir les personnes LGBTQI+.

#### LA COMMUNICATION:

De manière générale, la communication/information/sensibilisation à destination du public externe est conçue en intégrant la dimension de genre, comme par exemple, l'écriture inclusive. Les jurys, colloques, conférences et autres événements sont organisés en tenant compte de la parité des intervenant.es ou expert.es.

# C) SERVICE DE LA COHÉSION SOCIALE

Le service de la cohésion Sociale est composé de deux pôles : le pôle primo-arrivants compétent pour les formations linguistiques dans le cadre du parcours d'accueil et d'accompagnement pour primo-arrivants et personnes étrangères et le pôle cohésion sociale qui met en place notamment de décret relatif à la cohésion sociale en soutenant des projets agréés en cohésion sociale qui développent leurs actions dans les matières suivantes :

- o Axe 1 : L'accompagnement à la scolarité et à la citoyenneté des enfants et des jeunes ;
- Axe 2 : L'apprentissage du français et de l'alphabétisation ;
- Axe 3 : La citoyenneté interculturelle :
  - Les permanences socio juridiques ;
  - Les modules de formation à la vie citoyenne en Belgiques ;
- Axe 4 : Le vivre et faire ensemble :
  - La production et la diffusion d'activités à vocation socioculturelle ;
  - La diffusion d'outils visant la sensibilisation à l'interculturalité.



# LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉCRETS :

Pour le pôle cohésion sociale : Décret du 30 novembre 2018 relatif à la cohésion sociale (publié le 26 février 2019) avec l'arrêté d'exécution (Arrêté du 20 juin 2019 du Collège de la COCOF portant exécution du décret de la COCOF du 30 novembre 2018 relatif à la cohésion sociale et modifiant l'Arrêté du Collège de la COCOF du 11 septembre 1997 portant exécution du Décret du 5 juin 1997 portant création du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la santé – publié le 18 juillet 2019).

Par cohésion sociale, on entend l'ensemble des processus sociaux qui contribuent à assurer à tous les individus ou groupes d'individus, sans discrimination, l'égalité des chances et des conditions, le bien-être économique, social et culturel, afin de permettre à chacun de participer activement et dignement à la société, d'y être reconnu et de s'y reconnaître. Ces processus visent en particulier la lutte contre toute forme d'exclusion sociale et de discrimination par le développement de politiques d'inclusion sociale, d'émancipation, d'interculturalité, de diversité socioculturelle, de reliance, de vivre et faire ensemble. Ils sont mis en œuvre, notamment, par le développement croisé d'une politique publique de cohésion sociale en lien avec les communes et l'action sociale et d'une action associative de quartier, locale ou régionale. Ces processus ont pour finalité de mener à une société intégrant la mixité sociale, culturelle, générationnelle et de genre.

Pour les primo-arrivants : Le 1er janvier 2024, le parcours d'accueil est transféré à la Cocom/Vivalis. La COCOF assure cette transition et sera en charge des formations linguistiques destinées au parcours d'accueil et assurées par des opérateurs linguistiques agréés ou via des conventions avec la promotion sociale. Il y a donc actuellement une refonte de l'ensemble des textes législatifs en la matière. Ceux-ci seront transmis dès approbation.

LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS/AGRÉMENTS/NON MARCHAND/CENTRES RÉGIONAUX D'APPUI/FORMATION DES VOLONTAIRES/LE PÔLE PRIMO-ARRIVANTS :

# o Pour les subventions facultatives :

Les subventions facultatives sont destinées à soutenir des projets hors dispositif décrétale de Cohésion sociale. Les projets retenus s'adressent à tout public sans distinction de genre comme peuvent en attester les rapports d'activités. Les subventions facultatives sont parfois récurrentes mais souvent ponctuelles et les montants accordés sont souvent peu importants pour permettre à des projets de se lancer. Certaines ASBL ne jouissent pas toujours d'une équipe professionnelle capable de répondre à un questionnaire trop étoffé même si les questions sont pertinentes et le service de la cohésion sociale n'analyse pas les données issues des rapports d'activités pour ce type de subvention.



Une partie du public bénéficiant de ces initiatives de projets favorisant plus d'autonomie aux femmes notamment via l'apprentissage du français comme prévu dans l'axe 2 du décret cohésion sociale.

Mais il faut souligner que le type d'activité en subvention facultative est assez disparate car il répond à la cohésion sociale au sens large. Pour tous les autres axes, le public est égalitaire (homme et femme).

Le Service demande, via le formulaire Irisbox, à ce que tous les projets subsidiés intègrent une dimension de genre. Cependant celle-ci n'est pas toujours prise en compte en tant que critère d'analyse ou d'évaluation. En effet, dans les demandes en initiative, la dimension genre n'est pas la priorité mais bien les priorités de la cohésion sociale au sens large. Les demandes en initiatives sont instruites par les gestionnaires de dossier puis transmises pour décision au cabinet de la ministre. En règle générale, une attention est portée sur le projet avec une vue sur les 4 mixités (sociale, culturelle, d'âge et de genre) car cela fait partie de la cohésion sociale mais cela n'est pas « la priorité » mais juste une attention.

# Pour les subventions Impulsion :

Les subventions accordées dans le cadre de l'appel à projet Impulsion (ex FIPI) doivent soutenir les dynamiques locales favorisant la cohésion sociale, favoriser l'insertion sociale des personnes issues de l'immigration— avec une attention particulière pour les nouvelles migrations, les femmes, les jeunes et les personnes porteuses d'un handicap— et favoriser une meilleure cohabitation des communautés locales par la réalisation d'une ou plusieurs dimensions telles que :

- La promotion de l'égalité et de la diversité dans l'ensemble des secteurs de la vie sociale, culturelle et économique ;
- La participation à la vie sociale, culturelle, économique et politique
- L'acquisition de ressources utiles à l'exercice du libre choix et de l'autonomie de la personne ;
- L'amélioration de l'échange et de la connaissance mutuelle entre les différentes communautés, ainsi que le dialogue interculturel ;
- La mixité sociale, culturelle, intergénérationnelle et de genre du public ;
- L'émancipation des femmes et des jeunes filles ;
- La lutte contre le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie et toutes les autres discriminations ;
- La lutte contre les replis identitaires ;
- La lutte contre les préjugés et les stéréotypes.

Plusieurs dimensions répondent donc clairement à une volonté d'encourager l'égalité des droits entre tous les citoyens quel que soit leur origine, leur genre, leur croyance, leur orientation sexuelle



... A nouveau, la dimension genre est une priorité parmi d'autres. Une partie du public visé par des projets Impulsion sera constituée de femmes qui sont mères de famille et/ou femmes au foyer ou encore sans travail et revenu et pour lesquelles l'apprentissage du français favorise leur autonomie, leur indépendance, leur citoyenneté, leur confiance en elle ...

Le Service demande, via l'appel à projets, à ce que différentes finalités des projets intègrent une dimension de genre :

- La promotion de l'égalité et de la diversité dans l'ensemble des secteurs de la vie sociale, culturelle et économique ;
- La mixité sociale, culturelle, intergénérationnelle et de genre du public ;
- L'émancipation des femmes et des jeunes filles ;
- La lutte contre les préjugés et les stéréotypes.

Le Service a différents critères d'évaluation à travers la grille de cotation dont :

• La demande fait preuve d'attention au critère d'inclusion (les femmes, les personnes en situation de handicap) et de mixité du public.

# Pour les subventions Bourse à l'Innovation :

Le dispositif « Innovation » est un soutien aux opérateurs développant un ou plusieurs axes prioritaires de cohésion sociale et n'étant pas actuellement repris dans un contrat communal ou régional du programme de cohésion sociale de la COCOF, en vue d'introduire une future demande d'agrément en cohésion sociale. (Article 46 du décret relatif à la cohésion sociale du 30 novembre 2018). Les exigences sont moins importantes que pour l'agrément mais les axes prioritaires sont similaires à savoir :

- Axe 1 : L'accompagnement à la scolarité et à la citoyenneté des enfants et des jeunes ;
- Axe 2 : L'apprentissage du français et de l'alphabétisation ;
- Axe 3 : La citoyenneté interculturelle :
  - Les permanences socio juridiques ;
  - Les modules de formation à la vie citoyenne en Belgiques ;
- Axe 4: Le vivre et faire ensemble:
  - La production et la diffusion d'activités à vocation socioculturelle ;
  - La diffusion d'outils visant la sensibilisation à l'interculturalité.

La dimension genre est présente dans ces 4 axes avec un accent particulier pour encourager les jeunes filles à s'intégrer dans le soutien scolaire, pour permettre majoritairement aux femmes d'apprendre le français, pour accompagner les femmes en difficulté lors des permanences socio



juridiques, pour rappeler les fondements légaux d'égalité hommes-femmes lors des formations citoyennes, pour travailler la mixité lors des production ou diffusion d'outils visant la sensibilisation à l'interculturalité. Cette dimension genre est en filigrane présente dans ces 4 axes.

Les projets bénéficiant d'une bourse à l'innovation, sont en quelque sorte un tremplin possible vers l'agrément. Le rapport d'activité est analysé par les gestionnaires du service cohésion sociale qui effectuent un accompagnement afin que ces projets puissent répondre aux exigences du décret. S'ils sont agréés, ces ASBL seront alors évaluées, en plus des gestionnaires, également par les coordinations locales ainsi que les 3 centres régionaux d'appui à la cohésion sociale selon l'axe développé. Cela est détaillé dans le chapitre agrément en cohésion sociale et centres régionaux. Il y aura donc au moment de l'agrément, des données qualitatives et quantitatives plus détaillées concernant la dimension genre, même si l'on sait qu'une majorité de femmes sont concernées par l'apprentissage du français pour acquérir plus d'autonomie dans leur vie personnelle notamment.

Le Service demande, via le formulaire de demande « bourse à l'innovation », à ce que les associations remplissent les questions/informations suivantes :

# Pour tous les axes :

- Décrivez votre public (nombre-âge-genre-origine-situation problématique...) (10 lignes maximum) ? Rencontrez-vous une ou des mixités dans votre public ? Lesquelles ?
- Il y a également ce tableau à remplir

Age	Nombre	Nombre total		Sex	кe			(Perce	ptior	subjective		igines ne identificati	on à	une origine	)			
	total			total	total	н	F	Belge		Européenne		Afrique du		Afrique subsaharienne		Amérique Latine		Asiatique
				Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%			
3 – 6																		
ans																		
6 – 12																		
ans																		
12 - 18																		
ans																		
18 –																		
25 ans																		

# Pour l'axe 4 « faire et vivre ensemble » :

 L'ASBL peut choisir des objectifs dont « la Lutte contre les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle »



• L'ASBL peut travailler sur les thématiques suivantes : L'égalité réelle, La lutte contre toutes les discriminations

Dans la grille d'évaluation, au niveau de l'axe 1, 2 et 3, on ne retrouve pas de critères concernant le genre ou la mixité. En revanche, dans l'axe 4, ce critère est présent :

 Les participants répondent à la mixité en genre / culturelle / générationnelle / sociale ?

# Pour l'agrément Cohésion sociale :

L'agrément cohésion sociale répond à un ou plusieurs axes prioritaires :

- Axe 1 : L'accompagnement à la scolarité et à la citoyenneté des enfants et des jeunes ;
- Axe 2 : L'apprentissage du français et de l'alphabétisation ;
- Axe 3 : La citoyenneté interculturelle :
  - Les permanences socio juridiques ;
  - Les modules de formation à la vie citoyenne en Belgiques ;
- O Axe 4 : Le vivre et faire ensemble :
  - La production et la diffusion d'activités à vocation socioculturelle ;
  - La diffusion d'outils visant la sensibilisation à l'interculturalité.

La dimension genre est présente dans ces 4 axes avec un accent particulier pour encourager les jeunes filles à s'intégrer dans le soutien scolaire, pour permettre majoritairement aux femmes d'apprendre le français, pour accompagner les femmes en difficulté lors des permanences socio juridiques, pour rappeler les fondements légaux d'égalité hommes femmes lors des formations citoyennes, pour travailler la mixité lors des production ou diffusion d'outils visant la sensibilisation à l'interculturalité. Cette dimension genre est en filigrane présente dans ces 4 axes.

Certaines activités s'adressent spécifiquement au genre féminin afin de leur permettre de participer pleinement au projet et également de participer à certaines activités empreintes de mixité de genre. Pour les opérateurs d'alphabétisation particulièrement ou certains opérateurs travaillant avec un public d'adolescent, il semble justifié de pouvoir organiser des espaces non mixtes pour permettre la pleine adhésion de ce public de genre féminin. Le formulaire comporte une question demandant à l'opérateur pour quelles raisons certaines ou l'ensemble de leurs activités s'adressent-t-elles plus spécifiquement à un public féminin ou masculin.

L'axe 2 se définit comme "L'apprentissage et l'appropriation du français parlé, lu et écrit en tant que levier d'émancipation, d'autonomisation, d'inclusion sociale et professionnelle" et l'objectif 4 "comprendre un volet lié à l'appropriation de la langue française par des mises en pratique ou des activités d'émancipation du public comme par exemple : des formations citoyennes, des activités



liées à la médiation culturelle, l'émancipation citoyenne mais aussi des animations liées au soutien à la parentalité ou à l'égalité des genres,...", alors que le point 11 de ces exigences oblige bien entendu à ce que les activités soient accessibles au public sans discrimination. Une partie du public bénéficiant des projets en cohésion sociale est constituée de femmes qui sont mères de famille et/ou femmes au foyer ou encore sans travail et revenu. L'apprentissage du français prévu dans l'axe 2 du décret cohésion sociale leur permet d'apprendre le français et favorise également leur autonomie. Ces femmes ne sortent pas forcément, en dehors de leur quartier où elles se sentent en sécurité, peuvent langue d'origine et sont souvent dépendantes Les activités proposées dans le cadre de la cohésion sociale permettent de réduire cette fracture et une des autres retombées de ces actions est la confiance en soi, l'autonomie... qui permet donc à ces femmes notamment de vivre de manière plus autonome. L'Étude d'impact de la politique de Cohésion Sociale que vient de clôturer le CBAI ASBL décrit cela : Pour la P2, « L'immense majorité des personnes ayant répondu à l'enquête (82%) sont des femmes. Ceci est cohérent avec l'expérience des associations qui ont une majorité de public féminin. ».

L'axe prioritaire 3 "Inclusion par la citoyenneté interculturelle" qui vise notamment à susciter, accompagner et favoriser l'émancipation et l'inclusion sociale de tous les publics par l'acquisition des notions de bases du fonctionnement de la société belge en prenant en compte la notion interculturelle dans la citoyenneté pourra proposer une aide à des personnes aux prises avec des problématiques spécifiques telles victimes de violences de genre ; victimes de mariages forcés, arrangés ou précoces ; victimes de mutilations génitales féminines... L'axe P3B organise des permanences socio-juridiques pour des thématiques liées à la migration. Certaines sont principalement orientées vers le droit des femmes et permettent notamment à des femmes de rappeler leurs droits lors de violences intrafamiliales, mariage forcé, séparation, divorce, ...qui engendrent parfois une perte d'autorisation de séjour en Belgique.

Le dernier axe prioritaire qui consiste au vivre et faire ensemble entend notamment "Déconstruire les préjugés et les stéréotypes et favoriser la rencontre en mobilisant les publics autour de la solidarité et des messages d'ouverture ; Lutter contre les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle ».

Le service cohésion sociale est depuis toujours attentif aux questions d'égalité, de toute nature, et bien entendu les questions d'égalité de genre sont transversales à travers les différentes activités proposées par les opérateurs. Cette dimension genre n'est donc qu'une des composantes de ce dispositif.

Les opérateurs sollicitant un agrément dès 2024 ont répondu à un formulaire type et ont introduit un plan d'action pour leur projet. Ces documents ont été instruits par les gestionnaires de dossiers, puis discuté avec la coordination communale qui transmettra une évaluation de la demande à la concertation communale qui remettra un avis ensuite soumis au collège communal et enfin au Collège de la COCOF pour décision.

Le Service demande, via le formulaire de demande et les plans d'actions que les associations doivent remplir, à ce que les projets intègrent une dimension de genre, c'est-à-dire qu'ils contribuent à éviter ou corriger d'éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes.

La 5ème condition générale d'agrément reprise dans le formulaire de demande d'agrément 2024-2028 reprend ceci : "Respecter les dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme, de la Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'appropriation du génocide commis par le régime nazi pendant la guerre mondiale ou sous le couvert desquelles sont commises toutes autres infractions dont la commission est incompatible avec une reconnaissance avec la Commission communautaire française ».

Dans le plan d'action que tous les opérateurs devaient compléter, plusieurs questions avaient trait à la mise en œuvre des 4 mixités ; "Dans le cadre du nouvel agrément, comment entendez-vous favoriser les mixités au sein de votre projet associatif ? Quelles sont vos pratiques actuelles et comment comptez-vous les faire évoluer ? Dans le cadre du nouvel agrément, comment entendez-vous favoriser la mixité de genre (homme/femme/autre) au sein de vos activités ? (Expliquez.) ».

Certaines activités s'adressent spécifiquement au genre féminin afin de leur permettre de participer pleinement au projet et également de participer à certaines activités empreintes de mixité de genre. Pour les opérateurs d'alphabétisation particulièrement ou certains opérateurs travaillant avec un public d'adolescent, il semble justifié de pouvoir organiser des espaces non mixtes pour permettre la pleine adhésion de ce public de genre féminin. Le formulaire comporte une question demandant à l'opérateur pour quelles raisons certaines activités ou l'ensemble de leurs activités s'adressent-t-elles plus spécifiquement à un public féminin ou masculin.

Il y a différentes étapes durant la procédure d'agrément par lesquelles le Service peut analyser ou évaluer la dimension de genre :

- Faisant suite aux visites des projets des associations, les gestionnaires du service remplissent une fiche rétrospective et une attention est portée sur :
  - Démarche ayant favorisé la mixité des publics (de genre ; culturelle ; générationnelle ; sociale) ?
- Ces questions viennent compléter l'analyse du gestionnaire :
  - Moyens mis en place pour y répondre (ressource humaine, financière, matériels, pédagogie, méthodologie...)



- Horaires des activités + type d'activité + nombre de participants minimum pour chacune des activités
- Ensuite, l'ASBL complète le formulaire de demande et son plan d'action par axes et on y retrouve les questions suivantes :

# Formulaire de demande axe 1 :

Pour l'ensemble de vos activités, à l'exception des activités saisonnières, veuillez compléter le tableau avec le nombre total d'enfants et de jeunes accueillis :

Dográs d'ansaignement	Nombre total	Genres			
Degrés d'enseignement	Nombre total	F	Н	Autres	
Enseignement primaire					
1 <sup>er</sup> degré de l'enseignement					
secondaire					
2 <sup>ième</sup> et 3 <sup>ième</sup> degré de					
l'enseignement secondaire					
Enseignement supérieur					
Total					

# Plan d'action axe 1:

 Dans le cadre du nouvel agrément, comment entendez-vous favoriser la mixité de genre (homme/femme/autre) au sein de vos activités ? (Expliquez.)

# Formulaire de demande axe 2:

- Quels types d'activités d'appropriation comptez-vous mettre en œuvre ? Ces activités doivent être complémentaires aux activités d'apprentissage. Un des choix est celui-ci « Animations liées au soutien à la parentalité ou à l'égalité des genres »
- Certaines ou l'ensemble de vos activités s'adressent-t-elles plus spécifiquement à un public féminin ou masculin ? Oui-Non. Si oui, pour quelle raison ?

# Plan d'action axe 2 :

 Dans le cadre du nouvel agrément, comment entendez-vous favoriser la mixité de genre (homme/femme/autre) au sein de vos activités ? (Expliquez.)



# Formulaire de demande axe 3 :

Nous avons ce tableau :

En 2022, votre action a touché <b>directement<sup>10</sup>combien de personnes distinctes</b> ?									
Activité	Nombre de personnes pour lesquelles un dossier est ouvert	Tranche d'âge	Genre (pource	centage)					
Permanence sociojuridique	/an		% % %	Hommes					

# Plan d'action axe 3:

 Dans le cadre du nouvel agrément, comment entendez-vous favoriser la mixité de genre (homme/femme/autre) au sein de vos activités ? (Expliquez.)

#### Formulaire de demande axe 4 :

Nous avons ce tableau :

Veuillez détailler les horaires de vos activités pour cet axe. (Si besoin, ajoutez des lignes pour vos différentes productions).

	Horaire et périodicité	Type de production	Nombre de participants	Tranche d'âge par activité	Genre (pourcentage)	
					%	Femmes
Lundi					%	Hommes
					%	Autres

Certaines ou l'ensemble de vos activités s'adressent-t-elles plus spécifiquement à un public féminin ou masculin ? Oui-Non. Si oui, pour quelle raison ?

# Plan d'action axe 4:

 Dans le cadre du nouvel agrément, comment entendez-vous favoriser la mixité de genre (homme/femme/autre) au sein de vos activités ? (Expliquez.)

Pour tous les formulaires, il y a également des orientations spécifiques dont celui-ci :

Capacitation et responsabilisation en matière d'égalité des genres : développer des activités particulières et avoir une attention constante à la question de l'égalité des genres et à l'effacement des inégalités par le renforcement des capacités de comprendre et d'agir pour améliorer les droits des genres discriminés ou en situation de potentielles discriminations. Favoriser l'inclusion des genres les plus discriminés, sensiblement les femmes, dans la société. (Décrivez.)



#### Pour le non-marchand :

Le dispositif non-marchand est accordé au personnel salarié affecté au projet de cohésion sociale et repris dans le cadre d'un agrément. Les activités sont donc celles qui relèvent du chapitre agrément cohésion sociale.

Cette subvention permet la revalorisation des employés du secteur afin d'atteindre les barèmes du non-marchand de la COCOF et permet également le financement de la partie exceptionnelle de la prime de fin d'année qui est négociée chaque année avec les partenaires sociaux, le financement des frais de formation, de secrétariat social, de mobilité ou une partie de frais salariaux. La priorité doit néanmoins être donnée à la revalorisation du personnel affecté à la cohésion sociale et le plus éloigné des barèmes du non-marchand et ce après une concertation avec les syndicats.

Le cadastre du non marchand établi annuellement sur base de « l'annexe 9 » reprenant le personnel affecté aux projets de cohésion sociale révèle une majorité de personnel de genre féminin puisque 64% du personnel salarié est de genre féminin (466 de genre masculin et 825 de genre féminin). Pour le personnel non-salarié affecté au projet de cohésion sociale, le pourcentage est identique (507 de genre masculin, 886 de genre féminin). Il faut constater que ce secteur intègre autant de personnel salarié que de personnel non salarié et donc que le volontariat y est très important, même si ici ce sont les individus qui sont comptabilisés et pas le temps de travail pour lequel ils sont affectés à la cohésion sociale.

Le Service cohésion sociale insiste pour que le public et le personnel soit le plus mixte possible y compris en genre. Cette question de la mixité de genre est abordée systématiquement dans les formulaires et les associations sont sollicités dans ce sens sans pour autant les contraindre à cette mixité lors des visites de terrain des gestionnaires de dossiers. Comme c'est l'application d'un accord régional, la dimension de genre n'est pas prise en compte en tant que critère d'évaluation ou d'analyse.

# Les centres régionaux d'appui à la cohésion sociale :

Les 3 centres régionaux de cohésion sociale (CRAcs pour les 4 axes, Credasc pour la scolarité/citoyenneté, Credaf pour l'apprentissage du français) remettent un rapport annuel ou parfois des rapports spécifiques supplémentaires dans lesquels une analyse de genre est proposée concernant le public et parfois concernant le personnel ou les dispositifs mis en place ou à renforcer pour permettre un accès de toutes et tous aux activités proposées.

Avec le nouvel agrément qui commence en 2024, il leur sera demandé d'établir un monitoring reprenant non seulement des données qualitatives mais plus de données quantitatives par rapport au public touché en cohésion sociale. Il faudra préalablement en concertation avec ces centres



régionaux établir le modèle de rapport d'activités qui permettra aux opérateurs de récolter les données nécessaires.

Le service cohésion sociale insiste pour que le public et le personnel soit le plus mixte possible, y compris en genre. Cette question de la mixité de genre est abordée systématiquement dans les formulaires et les associations sont sollicités dans ce sens sans pour autant les contraindre à cette mixité lors des visites de terrain des gestionnaires de dossiers. Comme c'est l'application d'un accord régional, la dimension de genre n'est pas prise en compte en tant que critère d'évaluation ou d'analyse.

# Pour la formation des volontaires :

Indirectement, il y a dans ce secteur des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès aux ressources ou l'exercice de leurs droits fondamentaux. Des propositions de formations à destination des volontaires de la cohésion sociale sont alimentées tant par le CRACS (CBAI) que par le Service cohésion sociale et reprennent différentes thématiques. Une liste non exhaustive de formations proposées est sur le site de la COCOF <a href="https://ccf.brussels/nosservices/diversite-et-citoyennete/subsides-cohesion-sociale/formation-des-volontaires-de-cohesion-sociale/">https://ccf.brussels/nosservices/diversite-et-citoyennete/subsides-cohesion-sociale/formation-des-volontaires-de-cohesion-sociale/</a> et reprend un onglet avec 9 opérateurs proposant une formation en lien avec le genre.

#### Pour le pôle primo-arrivants :

La COCOF n'a pas la possibilité de contrôler l'aspect genre dans cette politique car ce sont les bureaux d'accueil pour primo-arrivants (BAPA) qui élaborent eux-mêmes les inscriptions auprès des opérateurs linguistiques. Malgré cela, il y a une attention à ce que le public soit mixte dans les différents groupes. Il y a également une attention quant aux horaires de la formation afin de permettre dans la mesure du possible que les parents puissent assurer leurs responsabilités de parents.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES GENRÉES

Le Service cohésion sociale dispose de statistiques ventilées par sexe :

- Dans les formulaires de demande de subvention, des précisions sont demandées concernant le genre (public et gestionnaire du projet);
- L'annexe 9 ou 9 bis pour les opérateurs linguistiques reprend l'identité genrée des travailleurs et travailleuses salariées et volontaires;
- Dans les rapports d'activités transmis par les opérateurs de cohésion sociale. Ceux-ci sont analysés par les gestionnaires du Service cohésion sociale, les coordinateurs communaux et aussi les centres régionaux dès 2024.



Le Service dispose également de statistiques de genre (données ventilées par sexe qui ont fait l'objet d'une analyse permettant de mettre en évidence les différences qui existent entre hommes et femmes dans un domaine particulier) via les centre régionaux d'appui à la cohésion sociale.

Les 3 centres régionaux de cohésion sociale (CRAcs, Credasc, Credaf) remettent un rapport annuel ou parfois des rapports spécifiques supplémentaires dans lesquels une analyse de genre est proposée concernant le public et parfois concernant le personnel ou les dispositifs mis en place ou à renforcer pour permettre un accès de toutes et tous aux activités proposées. Avec le nouvel agrément 2024, il leur est demandé d'établir un monitoring reprenant non seulement des données qualitatives mais plus de données quantitatives par rapport au public touché en cohésion sociale. Il faudra préalablement en concertation avec ces centres régionaux d'établir le modèle de rapport d'activités qui permettra aux opérateurs de récolter les données nécessaires.

Comme exemple de statistique, le CREDASC (coordination des écoles de devoirs) est contacté par des bruxellois notamment pour la recherche d'une école de devoirs. Ce sont d'abord des mamans (62.56% contre 72.36% en 2021) et des papas (20.69% contre 16.23% en 2021) suivis des jeunes euxmêmes et des membres de la famille élargie qui les contactent.

Lire et Ecrire ASBL, qui assure les missions de CREDAF, a comptabilisé en 2022 le nombre de 1524 participants aux cours proposés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes puisqu'il y a 1091 femmes (72 %) pour 433 hommes (28 %). La tendance étant plus marquée dans les associations conventionnées (79 % de femmes) que dans les Centres Alpha (62 % de femmes). Cette tendance dans les associations conventionnées s'explique par le fait que certaines associations ne s'ouvrent pas aux hommes mais aussi parce que, malgré leur ouverture aux deux genres, leurs groupes n'ont pas attiré de public masculin. Le personnel de Lire et écrire, pour les missions qui nous concernent, reste majoritairement féminin : en 2022, LEE Bxl-CRéDAF a compté 56 formateurs en alphabétisation/FLE dont 45 femmes ; pour la Mission Accueil et Orientation on compte 6 personnes chargées d'orientation dont un seul homme.

Par ailleurs, en 2023, pour la première fois depuis sa création, la cellule "cohésion sociale" du CRAcs a décidé d'interroger directement les publics de la cohésion sociale. Afin de sonder le plus grand nombre possible de bénéficiaires et d'établir une "photographie" des publics, une démarche d'enquête à grande échelle a permis de récolter les avis de près de 1.200 personnes bénéficiaires de la politique sociale, toutes priorités confondues, qui ont été interviewées à l'aide d'un questionnaire. Le CRACS (centre bruxellois d'action interculturelle) a ensuite rédigé un rapport fort intéressant intitulé « Les publics des associations de Cohésion Sociale - Étude d'impact de la politique de Cohésion Sociale » et accessible à toutes et tous : https://www.cbai.be/rapport-cracs-cs-2023-complet/

Ce rapport indique dans son rapport page 76 : « Les sources de motivation des apprenant·es 15 pour venir aux cours d'alphabétisation ou de français qui ont reçu le plus de réponses positives (« d'accord » et « tout à fait d'accord ») sont : « ne pas devoir demander de l'aide à quelqu'un » (93,7%), « rencontrer d'autres personnes » (88,9%) et « ne pas rester à la maison » (81,2%). Suivre la scolarité des enfants est également une motivation importante et concerne 78,4% des personnes qui ont des enfants. A contrario, l'obligation faite par le CPAS ou Actiris, ou encore le besoin professionnel n'apparaissent que très peu (respectivement, 74,2% et 61,7% ne sont pas ou pas du tout d'accord), alors que la motivation de trouver un travail suite au cours apparait comme une motivation pour 53,3% du public (« d'accord » et « tout à fait d'accord »). Mais aussi, page 81 « La plupart des répondants et répondantes est d'accord que fréquenter l'association leur permet de mieux avancer dans leur vie, de se sentir plus heureux et d'avoir plus confiance en soi ... La plupart des participants et participantes ressentent une émancipation au niveau des déplacements dans la ville, des rendezvous de santé et du suivi administratif : respectivement 90%, 80% et 60,5% de « D'accord » et « Tout à fait d'accord ». Une partie de l'échantillon n'a pas d'enfants en âge scolaire, mais celles et ceux qui en ont exprimé à 74,7%, une plus grande facilité pour les suivre à l'école. » - Page 101 « La plupart des participants et participantes ressentent une émancipation au niveau des déplacements dans la ville, des rendez-vous de santé et du suivi administratif : respectivement 90%, 80% et 60,5% de « D'accord » et « Tout à fait d'accord ». Une partie de l'échantillon n'a pas d'enfants en âge scolaire, mais celles et ceux qui en ont exprimé à 74,7%, une plus grande facilité pour les suivre à l'école. 49,6% (« Tout à fait d'accord » et « D'accord ») et 34,8% (« Pas de tout d'accord » et « Pas d'accord »).

En ce qui concerne la possession d'indicateurs de genre (données qui permettent de mesurer une réalité sociale caractérisée par un ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes), un travail d'harmonisation des données demandées devrait être opéré afin de pouvoir ensuite harmoniser l'analyse de celles-ci, ce n'est actuellement pas le cas.

#### LA COMMUNICATION:

La communication vers l'externe est conçue en intégrant la dimension de genre. Le Service ne travaille pas avec une check-list ou un aide-mémoire pour que le vocabulaire et les illustrations des communication soient non sexistes.

Le service cohésion sociale propose avec l'appui de la personne chargée de la communication au sein de la DA, une attention par rapport à une écriture inclusive. Mais dans les mails envoyés par les agents et agentes, cela reste aléatoire.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Ici le point médian a été gardé dans le texte car il s'agit du titre du rapport concerné.



Lorsque des événements sont organisés par le Service, la parité des intervenants est le plus souvent possible utilisée :

- Jury subvention Impulsion : le plus souvent possible
- O Conseil Consultatif de la Cohésion Sociale : toujours :
  - Il y a une condition de parité dans le Conseil consultatif. Chaque section du conseil consultatif au sein de la COCOF est composée d'au moins un tiers de membres de chaque sexe. La section cohésion sociale est donc composée d'au moins un tiers de membres de chaque sexe. 21 membres de genre féminin soit 40 % sur les 52 membres désignés en 2022.
- o Intervenant Cinémamed : le plus souvent possible
- o **Evènement parlons citoyenneté** : le plus souvent possible

Pour que ce genre d'événement soit accessible tant aux femmes qu'aux hommes, il est organisé durant la semaine, pendant les heures de bureaux en tenant compte des horaires nécessaires pour déposer les enfants et les rechercher dans les écoles, que ce soit pour les pères ou les mères. Pour les rendez-vous fixés avec les travailleurs et travailleuses des asbl, nous trouvons ensemble un moment convenant à toutes et tous.

#### INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES INTÉRESSANTES

- Comme énoncé plus haut, les indicateurs récoltés aux différents projets sont différents selon le dispositif, il faudrait les harmoniser ce qui rend les données incomparables
- Des attentions plus spécifiques sont attendues pour certains projets comme par exemple, l'ASBL la voix des femmes qui organise des permanences socio-juridiques plus spécifiquement destinées aux femmes subissant des violence sexuelles, conjugales ...
- Le Service souhaite également développer une attention particulière pour les LGBTQIA+ migrant pour défendre leurs droits.



# 5. DACSSTS - DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES CULTURELLES ET SOCIOCULTURELLES, DU SPORT ET DU TOURISME SOCIAL

# A) SERVICE DES POLITIQUES SOCIOCULTURELLES, DE LA JEUNESSE ET DU SPORT

Le service est compétent pour la jeunesse, le parascolaire culturel et pédagogique, les ludothèques, le sport et le Centre Bruxellois de Documentation pédagogique.

LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES RÈGLEMENTS ADOPTÉS LORS DE CETTE LÉGISLATURE

Le secteur « sport » a modifié le projet de règlement relatif aux subventions des Clubs sportifs via l'arrêté 2022/861 adopté par le Collège le 25 mai 2022. En effet, le précédent règlement relatif à la subsidiation des clubs sportifs datait du 29 mars 1991 (MB du 18/01/1992), modifié par le règlement du 12 décembre 1997). Il ne contenait aucune dimension de genre.

Cet arrêté réglemente le soutien aux clubs sportifs bruxellois affiliés à une fédération sportive reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles dans leurs frais de fonctionnement. Tous les clubs remplissant ces conditions ont droit à une subvention pour frais de fonctionnement. Celle-ci est calculée sur base du nombre d'heures d'entrainement du club ainsi que sur le nombre de participants et participantes à ces entrainements. De plus, une majoration du subside est prévue si le club remplit certains critères (tarifs accessibles, l'existence de catégories seniors, de catégories handisport, de catégories féminines ou mixtes au sein du club au-delà de 12 ans, etc.). Bien qu'aucun test d'impact n'ait été réalisé à l'occasion de la rédaction de cet arrêté, il y a bien une dimension de genre qui a été prise en compte dans ce règlement. En effet, le constat est sans appel, les femmes, quel que soit leur âge, pratiquent moins de sport. Lorsqu'elles en pratiquent, elles le font moins intensivement et fréquemment que les hommes. Les freins ressentis par les femmes sont nombreux. Parmi eux : le coût, le manque de temps ou la mixité des infrastructures. Ce règlement tient compte de ces freins en proposant aux clubs plus de moyens si les clubs comportent des catégories féminines ou mixtes.

#### LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DEMANDES DE SUBVENTIONS

Le secteur sport intègre dans ses différents appels à projets et initiatives des conditions relatives au genre :

Appel à projets Sport au Féminin : Les inégalités entre hommes et femmes se retrouvent dans tous les domaines de notre société et le secteur du sport n'y fait pas exception. En effet, lorsqu'il s'agit d'activités sportives, des différences notoires séparent les hommes des femmes. Celles-ci pratiquent en moyenne moins de sport ou d'activités physiques que les hommes et sont moins affiliées aux clubs sportifs. Des écarts existent également parmi les



femmes. Ainsi, moins une femme est diplômée, moins elle a de chance de pratiquer un sport. Il en va de même pour les revenus. Le sport est donc un secteur où les inégalités sociales et de genre se reflètent grandement. Etant donné le rôle émancipateur que peut avoir le sport, vu ses bienfaits physiques et psychiques, s'attaquer aux inégalités qui frappent l'accès des femmes à la pratique sportive constitue l'une des priorités de la COCOF. C'est dans cette démarche que s'inscrit l'appel à projets « Sport au Féminin ». Son objectif est de favoriser la pratique sportive des femmes précarisées dans tous les quartiers de la Région bruxelloise. S'agissant d'un public qui, pour des raisons socio-économiques, ne pratique pas ou plus de sport régulièrement, l'enjeu est de leur (re)mettre le pied à l'étrier. Il faut donc leur proposer une pratique sportive adaptée, loin de tout esprit de compétition ou de recherche d'excellence. Cet appel à projets vise exclusivement les femmes précarisées, le prix des activités proposées doit donc être abordable.

Afin d'atteindre cet objectif, le projet doit s'articuler autour de deux volets :

- 1. L'organisation d'activités sportives de manière récurrente et hebdomadaire (minimum 1x/semaine).
- 2. La mise en place d'au minimum une découverte sportive organisée en dehors du lieu de l'activité avec des clubs ou d'autres associations pour encourager les femmes à découvrir d'autres activités sportives.
- Initiatives Sport pour Tous: Pour ces initiatives, le secteur sport de la COCOF soutient les projets sportifs (clubs sportifs ou associations) qui s'inscrivent dans le cadre de l'une de leurs six priorités. Une de ses six priorités est le « Sport et la mixité de genre ». L'idée est de faciliter l'accès des jeunes filles et des femmes à tous les sports en dépassant tous les stéréotypes. L'objectif final étant de promouvoir la mixité dans le sport et de parvenir à ce que les filles et garçons puissent s'entraîner dans le même groupe. Le type de projet concerné peut être :
  - la création d'une équipe mixte fille/garçon ;
  - la création d'une équipe féminine dans un sport majoritairement pratiqué par des hommes ou d'une équipe masculine dans un sport majoritairement pratiqué par des femmes;
  - la mise en place et le développement d'une section féminine et/ou mixte dans un ou des sport(s) individuel(s);
  - la promotion de la participation des femmes dans les fonctions d'encadrement, d'arbitrage et de dirigeant, etc..



Soutien aux frais de fonctionnement des clubs sportifs : une majoration du subside est prévue si le club remplit certains critères dont notamment la création de catégories féminines ou mixtes au sein du club au-delà de 12 ans.

Le secteur sport tient compte de cette dimension de genre lors de l'analyse des projets sur base des critères d'éligibilité. Cela signifie que chaque demande est analysée attentivement en fonction des critères d'éligibilité par l'Administration, le jury et/ou le Cabinet avant d'allouer le subside.

#### LE BUDGET GENRÉ

Pour le secteur du Sport-Jeunesse, plus de 70% des dépenses sont de catégorie 3 (ou « à genrer »), c'est-à-dire que ces crédits sont susceptibles d'avoir un éventuel impact (direct ou indirect) sur la situation respective des hommes et des femmes. On pourrait considérer que les deux allocations de base 11 002 34 01 3300 (Sport pour tous) et 11 002 34 02 3300 (Clubs sportifs) ont des dépenses de code 2 car certains projets soutenus ont comme objectif d'encourager et faciliter l'accès des femmes au sport.

Il faudrait pour cela déterminer quels clubs ont obtenu un soutien en raison de la création d'équipes féminines ou mixtes, et quelles initiatives ont obtenu un soutien en raison de leur priorité « sport et mixité de genre ». Ces dépenses sont assez invisibilisées au sein de ces allocations de base de code 3.

10 % des dépenses sont catégorisées en code 2 (ou « spécifique genre »), c'est-à-dire que ces crédits favorisent spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit ici de l'appel à projet « sport au féminin » inscrit à l'AB 11 002 34 04 33 00, qui est décrit plus haut dans le rapport. Ce crédit est d'ailleurs repris dans la « **note de genre** » du rapport gender budgeting transmise chaque année au Parlement.

# LA COMMUNICATION

En général, le Service des politiques socio-culturelles, du sport et de la jeunesse intègre la dimension de genre dans la conception de sa communication vers l'externe (supports, brochures, référentiels, formulaires, sites web, courriers, invitations), mais elle n'utilise pas de check-list ou autre aidemémoire pour que, notamment le vocabulaire et les illustrations des communications soient nonsexistes. L'utilisation de l'écriture inclusive n'est pas utilisée par le service. L'organisation des jurys, colloques, conférences ou autres événements ne prend jamais en compte la parité des intervenants. Que ce soit pour les jurys de « la Culture a de la classe », « Sport au féminin » ou les événements comme les « Rencontres Jeu T'aime », le service a toujours fonctionné par réseautage ou par l'appel à la manifestation d'intérêt mais en tenant toujours compte principalement du critère de compétence et de la disponibilité des personnes et en ne faisant aucune distinction de genre.



Cependant, pour les événements organisés, une attention particulière est portée à l'accessibilité de toutes et tous (horaires, sécurité, toilettes, etc..).

La politique d'acquisition du Centre Bruxellois de Documentation Pédagogiques (CBDP) vise à rencontrer les besoins en documentation du public-cible (enseignant.es et futur.es enseignant.es) et, accessoirement, du public secondaire (éducateurs et éducatrices et travailleurs et travailleuses sociales, formateurs et formatrices d'adultes, parents, membres des centres PMS). Le public du CBDP est très majoritairement féminin. En 2022, 84% des lecteurs inscrits étaient des femmes. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à 2021. Ceci s'explique par la présence majoritaire des femmes dans les métiers de l'éducation, en particulier dans l'enseignement fondamental. Cependant, l'achat de livres et revues n'est pas orienté en fonction du sexe des usagers.

Les thématiques liées au genre (droit des femmes, inégalités de sexe, thématiques LGBTQIA+, etc..) sont prises en compte dans le choix des acquisitions, mais la part du budget annuel qui y est consacrée n'est pas définie a priori. En 2022, elle s'élève à environ 2,8% du montant total dépensé (1.023 euros sur des dépenses totales de 35.939 euros). Elle dépend fortement de la production éditoriale variable d'une année à l'autre.

# B) SERVICE DES AFFAIRES CULTURELLES GÉNÉRALES

Le service des Affaires culturelles générales couvre un large champ d'activités dans le domaine de la culture : livre, littérature et langue française, lecture publique, danse, théâtre (adulte, jeune public, amateur), arts visuels, musique, audiovisuel, arts du cirque, éducation permanente, diffusion culturelle, centres culturels, Plan culturel, disciplines transversales, histoire, folklore et patrimoine.

#### PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES RÈGLEMENTS

Trois nouveaux règlements ont été adoptés lors de cette législature et concernent les centres culturels, les bibliothèques publiques et à l'octroi de conventions. Cependant, seul *le règlement relatif à l'octroi de conventions pluriannuelles pour les opérateurs structurants en vue d'augmenter l'accessibilité de la population bruxelloise à la culture* (voté le 5 octobre 2021 par le Parlement francophone bruxellois) prévoit des dispositions relatives au genre.

Ce tout nouveau règlement mentionne ceci :

- ➤ Dans les dispositions générales (chapitre 1er) : « Tous les titres et fonctions mentionnés dans le présent règlement sont épicènes, ils ne présagent pas du genre des personnes qui les remplissent ».
- ➤ Dans la composition du comité d'avis (chapitre 2 article 2 §5) : « Deux experts au moins doivent se considérer de genre différent ». Cela concerne la composition d'une partie du



Comité d'avis, composé de deux membres du Service du Collège, le ou la représentante du ou de la Membre du Collège, ainsi que de 4 experts. Par cette disposition, la parité n'est pas effective mais c'est un pas de plus vers l'égalité.

Dans le formulaire de demande de convention, la déclaration sur l'honneur mentionne les éléments suivants :

 $\Box$  L'organe de gestion de mon ASBL/mon administration communale est composé d'au moins un tiers des membres qui se considèrent d'un genre différent (F/H/X). (Le X offre une alternative pour toutes les personnes qui ne peuvent se retrouver dans le H ou le F. exemple :  $\frac{1}{2}$  de F et  $\frac{1}{2}$  de H/X ;  $\frac{1}{2}$  F/X et  $\frac{1}{2}$  de H)

Le secteur ne dispose pas de sources ou d'études en ce sens mais d'une constatation récurrente : lorsque des jurys doivent être composés (en théâtre par exemple), les femmes sont très présentes alors qu'il faut chercher les profils masculins afin de réaliser la parité. Cela dépend également du domaine visé qui n'attire pas de façon égale les hommes et les femmes (ateliers créatifs plus orientés généralement sur des activités qui attirent les femmes ; audiovisuel qui attire davantage les hommes, par exemple, sans exclusive bien entendu). C'est sans doute pour cette raison que les règlements ne sont pas systématiquement modifiés pour atteindre l'égalité des hommes et des femmes dans les commissions d'avis, les jurys, etc.

#### PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS ET APPELS À PROJETS

Les secteurs du Service des Affaires culturelles générales n'intègrent pas de conditions relatives au genre dans ses appels à projets et ses subventions. Les activités proposées par les opérateurs visent parfois des publics ciblés (tranches d'âge, profils socioéconomiques, ...) mais sans distinction de genre.

Lorsqu'il y a un choix d'œuvre ou d'artiste (Label IMPACT, prix Médiatine, ...), les œuvres choisies ou les artistes promus par des jurys extérieurs ne le sont pas en fonction de leur genre mais de leur qualité artistique.

Cependant, la dimension de genre est prise en compte lors de l'analyse des demandes de subside. Il est tenu compte de la mixité et de la diversité des publics.

Le Service reçoit de plus en plus de demandes de subsides où la dimension de genre est prise en compte, comme, par exemple :



- En matière d'éducation permanente :
  - Projet d'arrêté 2023/640 relatif à l'octroi en 2023 d'une subvention en faveur de l'ASBL CENTRE FEMININ D'EDUCATION PERMANENTE pour l'organisation d'activités d'éducation permanente.
  - Projet d'arrêté 2023/1899 relatif à l'octroi en 2023 d'une subvention en faveur de l'ASBL GARANCE pour l'impression de guides pratiques de sécurité à destination des femmes.
- > En matière d'audiovisuel : l'ASBL Elles tournent.
- En matière d'arts visuels : l'ASBL Stach'moule.

#### PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION

Le Service des Affaires culturelles n'intègre pas systématiquement la dimension de genre dans la conception de sa communication vers l'externe (supports, brochures, référentiels, formulaires, sites web, courriers, invitations), mais elle utilise assez souvent l'écriture inclusive. L'organisation des jurys, colloques, conférences ou autres événements prend en compte le plus souvent possible la parité des intervenants. Et pour les événements organisés, l'accessibilité de toutes et tous (horaires, sécurité, toilettes, etc..) est une priorité.

En ce qui concerne les événements culturels réalisés à l'initiative de la COCOF :

A l'exception du label IMPACT, le service des Affaires culturelles générales ne subventionne pas des artistes ou des auteurs et autrices car il n'a pas d'octroi de subvention pour l'aide à la création. Le service subventionne des opérateurs et opératrices qui développent des projets culturels qui touchent des populations et/ou des publics spécifiques. Les jurys composés sont paritaires ou visent à l'être (mais difficulté de recruter des hommes...).

Quant au public, les événements réalisés n'exercent aucune influence sur celui-ci. Pour reprendre des exemples cités ci-dessus : dans le cadre du Festival des cafés-théâtres, la COCOF sous-traite son organisation à Visit Brussels mais laisse toute liberté aux cafés-théâtres de réaliser leur programmation, tenant compte de leur public spécifique. Quant au public de la Guinguette, il est majoritairement féminin, reflet de la réalité du vieillissement, etc. Une consultation du site internet de Cinémamed permet de constater que l'écriture inclusive est utilisée, que les films sélectionnés, les jurys, tout comme le public représentent les hommes et les femmes.



# 6. DARH – DIRECTION D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES

# A) CELLULE DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

La cellule Développement des compétences professionnelles (CDCP) vise à améliorer le fonctionnement, la sécurité et le bien-être des agents de la COCOF, dans un souci d'offrir un service optimal aux citoyens bruxellois. Pour soutenir cette dynamique de progrès, la cellule communique ses orientations autour d'un plan de formation bisannuel, concerté avec les organisations syndicales.

Elle coordonne et organise des formations à destination des agents de la COCOF, des groupes de travail transversaux, des stages et l'avancement des carrières.

LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROCÉDURES D'ATTRIBUTION DES MARCHÉS PUBLICS

La cellule CDCP n'a pas suivi de formation spécifique.

Elle n'effectue que des marchés de services pour des prestataires de formations. Elle tente autant que faire se peut de diversifier les prestataires consultés, notamment en termes de taille d'entreprise (institutions de formations ou formateurs et formatrices indépendantes). Elle n'a pas la possibilité de sélectionner les prestataires sur base de leur composition managériale (hommes-femmes), ceci réduirait trop fortement son champ de recherche et la priverait de certains ou certaines prestataires de qualité.

N'ayant pas la possibilité d'insister sur la dimension égalitaire des organismes de formations elle a cependant la possibilité d'insister sur la dimension inclusive des contenus dispensés et a inclus une clause dans chacun de ses appels d'offres spécifiant qu'une attention particulière doit être apportée à la diversité des représentations (genre, origine ethnique, handicap, niveau socio-économique, etc.) tant dans les éventuels supports de cours et présentations que dans les discours et exemples donnés lors de la formation. Elle n'hésite pas à faire des retours aux prestataires qui ne respecteraient pas cette dimension et à éventuellement exclure un organisme de ses consultations si les contenus dispensés s'avèrent contraires à cette prescription (sexisme, trop de stéréotypes, etc...).

Certains marchés font l'objet d'une attention plus particulière, par exemple : Formation au gender mainstreaming et formation à la lutte contre le harcèlement (exécution prévue en 2024). La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes devait faire partie des valeurs promues par les soumissionnaires, ainsi que leur expertise dans les thématiques.



#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES:

La cellule récolte systématiquement depuis 2022 les statistiques ventilées par sexe suivantes :

- Hommes/femmes participant aux formations (données fiables depuis 2022)
- o Hommes/femmes stagiaires
- Hommes/femmes ayant suivi des formations donnant accès à l'avancement de rang
- Hommes/femmes suivant les formations e-learning via GoodHabitz ainsi que la répartition d'obtention des certificats de formation

Elle ne dispose pas de statistiques de genre : La proportionnalité à mettre en rapport avec les données du service du personnel pour la répartition hommes/femmes à la COCOF éventuellement ventilés par niveau et par thématique de formation n'a pas encore été réalisée à ce jour (Idem avec la répartition budgétaire par thématique).

#### LE BUDGET GENRÉ ET LES DÉPENSES DE CODE 2 INVISIBILISÉES DANS UNE AB DE CODE 3

A l'AB 2100096608 intitulée « Mise en œuvre du plan de formation du personnel » les dépenses relatives à l'organisation de formation en genre (ou gender budgeting) sont invisibilisées (en 2023, 4000 euros sur 236.000 euros).

#### LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION

La communication tient compte des stéréotypes de genre, et l'écriture inclusive est utilisée pour la communication interne adressée aux agents et agentes. Il n'y a pas de check-list pour vérifier que la communication n'est pas sexiste. Lors de jurys, la cellule utilise le plus souvent possible la parité des intervenants et intervenantes. Pour rendre les formations accessibles à toutes et tous, elle organise celles-ci le plus souvent possible en dehors des vacances scolaires et mercredis afin de faciliter l'organisation de la vie familiale des agents et agentes.

# B) CELLULE DE LA GESTION DOCUMENTAIRE

L'objectif et les missions de la cellule Gestion documentaire sont de :

- collecter les archives des services de l'administration ;
- les vérifier, les étiqueter et les localiser dans nos locaux ;
- les conserver suivant les procédures archivistiques ad hoc, afin éventuellement de les leurs restituer, sous forme d'une « demande d'emprunt » ;
- et finalement de transférer les archives qui présentent un intérêt.

La cellule n'est pas concernée par cette démarche gender mainstreaming.



# C) SERVICE DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL ET DES CARRIÈRES (SAPC)

Les missions du service sont :

- 1° Garantir la stabilité, la probité et l'équité dans le traitement des dossiers des membres du personnel et assurer le maintien des ressources nécessaires à l'exercice des missions de l'administration.
- 2° Assurer le suivi des carrières des agents, le paiement de leur rémunération et la gestion administrative de leurs absences et congés.

#### LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RÉGLEMENTATION:

Les réglementations relatives aux compétences du SAPC qui ont une dimension de genre sont les suivants :

- Arrêté modifiant l'organisation du télétravail : Il instaure une possibilité assez large de télétravail à raison de maximum 3 jours par semaine et 10 jours par mois. Selon les différentes analyses, la carrière des femmes est souvent plus courte ou incomplète en raison de leur prise de congés notamment pour pouvoir prendre soin de leur enfant et suivre leur scolarité. Le télétravail offre une possibilité de mieux concilier vie privée et professionnelle et permet aux femmes de limiter la prise de congés ayant un impact soit sur leur carrière soit sur leurs revenus soit les deux. Le service a constaté une baisse des demandes des interruptions de carrière à 1/5e temps par exemple mais des statistiques n'ont pas encore pu être réalisées. Le test d'impact genre rédigé pour cet arrêté s'est révélé positif.
- Arrêtés modifiant le statut en vue de modifier le régime des congés dont peuvent bénéficier les agents des services du Collège :
  - Arrêté 2022/2667 du Collège de la COCOF modifiant l'arrêté du Collège de la COCOF du
     13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la COCOF
  - Arrêté 2021/1127 du Collège de la COCOF modifiant l'arrêté du Collège de la COCOF du
     13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la COCOF
  - Ces deux arrêtés visent à modifier le régime de congé respectivement en matière d'impact des congés de maladie sur le quota annuel de congés de maladie accordé aux agents statutaires et augmentant l'âge limite des enfants pour lesquels un congé pour motif impérieux d'ordre familial peut être accordé (passant de 15 à 18 ans).
  - Jusqu'en 2022, l'agente statutaire enceinte qui se retrouvait en incapacité de travail en raison d'une maladie due à sa grossesse voyait son quota de congés de maladie amputé du nombre de jours de l'incapacité. L'arrêté 2022/2667 exclut cette catégorie d'absence du quota annuel de jours de congé de maladie ce qui permet de rétablir une égalité entre les agents et agentes quant au calcul de leur quota annuel de jours de congés de maladies.



- Ceci ne vaut bien entendu que pour les agents et agentes statutaires, les contractuels percevant dans ce cas un revenu de remplacement par un organisme assureur.
- Le congé pour motif impérieux d'ordre familial est un congé sans solde mais dont l'impact est uniquement financier. Il permet donc de s'absenter pour un laps de temps déterminé sans qu'il n'y ait d'effet négatif sur la carrière.
- o Modification des contrats de travail des accompagnateurs scolaires
  - Pas de modification réglementaire mais une réforme en profondeur des contrats de travail à temps partiel conclus en matière d'accompagnement du transport scolaire ;
  - Avant 2019, les agents et agentes chargées de l'accompagnement des enfants fréquentant l'enseignement spécialisé (transport scolaire) étaient engagées sous contrat de travail à durée déterminée (10 mois) et à temps partiel (15h/semaine) avec de manière sporadique des heures supplémentaires payées, rendant la rémunération très variable en fonction des heures prestées. En 2019, le Membre du Collège chargé de l'Enseignement et de l'Aide aux personnes handicapées a souhaité revoir la situation de ces contrats afin de diminuer la précarité de celles et ceux-ci et de permettre aux agents et agentes d'obtenir une plus grande stabilité.

# D) SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le Service des ressources humaines est compétent pour la gestion des compétences, depuis l'entrée en service d'un collaborateur jusqu'à son départ. Plus précisément :

- L'accueil des nouveaux collaborateurs
- Le suivi des cycles de réalisation et la création d'une procédure d'évaluation
- La réintégration des travailleurs en incapacité de travail
- La création d'un référentiel métiers/des descriptions de fonctions
- La digitalisation des processus RH via la mise en place et la gestion quotidienne d'un logiciel de gestion intégré (Espace RH)
- L'accompagnement du management et des agents dans l'utilisation des outils RH et l'application des procédures RH
- La cartographie des processus RH
- L'application du droit disciplinaire
- L'établissement et les modifications du règlement de travail, en collaboration avec le SAPC.
- Le bilan de compétences
- Le coaching professionnel
- La transmission des compétences lors du départ d'un collaborateur

La fiche relative au service décrit ci-dessus n'a malheureusement pas été remplie dans les temps. En revanche, il nous a semblé important de garder une trace de ce service (ainsi que quelques autres



services ou cellules concernées) dans la rédaction de ce rapport, car ce dernier servira de référence à tous les plans et rapports qui vont suivre. Cela nous permettra également de nous rappeler que ces équipes ont peut-être besoin d'aide supplémentaire et qu'il est nécessaire de les rencontrer avant de mettre en place des plans d'actions.

# E) SERVICE INFORMATIQUE

Le service informatique s'occupe du développement et maintenance des solutions informatiques de la COCOF, du développement et maintenance du l'infrastructure informatique (Serveurs et réseaux), du soutien et support aux utilisateurs, de la gestion de projets numériques et de la gestion des accès et de la sécurité informatique.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES :

Le genre n'est pas une donnée qui nous est communiquée dans le cadre de notre travail. Les logs (fichiers contenant des métadonnées) ne mentionnent pas non plus cette information. Il n'y a pas de dimension de genre liée à l'activité. En revanche, au sein du service, le nombre d'équivalents tempsplein est de 22. Le nombre de femmes est de 4 (au minimum une dans chaque pôle) et le nombre d'hommes est de 18. Cette dimension de genre concerne plus la démarche diversité de la COCOF que celle du gender mainstreaming.



# 7. DABP – DIRECTION D'ADMINISTRATION DES AFFAIRES BUDGÉTAIRES ET PATRIMONIALES

# A) SERVICE DU BUDGET, DE LA COMPTABILITÉ ET DE LA TRÉSORERIE

Le service assiste le Collège dans l'élaboration du budget, acte essentiel au fonctionnement d'un pouvoir public. La fonction de conseiller du Collège en matière budgétaire est formalisée par la mise en place d'un Comité de Monitoring Budgétaire (CMB) qui produit 3 rapports : un rapport relatif à l'exécution du budget de l'année antérieure, un rapport sur le contrôle budgétaire et un dernier rapport concernant l'élaboration des budgets ajustés de l'année et initial du budget de l'exercice budgétaire suivant. Le service est compétent pour l'établissement du budget, l'exécution du budget, l'engagement comptable, le paiement, la comptabilisation tenue et l'établissement du compte et du bilan consolidé.

# L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA LÉGISLATION

<u>Le décret de la COCOF du 24 avril 2014</u> portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle des services administratifs de la COCOF et des organismes administratifs publics qui en dépendent <u>tient compte de la dimension de genre</u>. En son article 18, il est mentionné :

« La dimension de genre sera intégrée dans le processus budgétaire afin de contribuer au renforcement de l'égalité entre hommes et femmes.

Conformément à l'article 2, alinéa 3 du Décret du 21 juin 2013 précité, le Collège déterminera les modalités d'application de cette intégration dans toutes les phases du cycle budgétaire. »

<u>L'arrêté 2015/1488 du Collège de la COCOF du 17 décembre 2015</u> portant diverses mesures relatives à l'exécution du budget et aux comptabilités générale et budgétaire des Services du Collège de la COCOF et des Services administratifs à comptabilité autonome de la COCOF (publié au Moniteur du 18/01/2017) intègre la dimension de genre.

Cet arrêté tient compte dans son introduction du décret de la COCOF du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF. L'article 76 contient les dispositions suivantes :

Section 3. - Dispositions concernant la dimension de genre

Art. 76 § 1er. Conformément à l'article 62 du présent arrêté, une colonne genre permettant d'introduire un code genre est introduite dans les tableaux budgétaires.



- § 2. Les codes de genre sont les suivants : a) code 1 : crédits neutres en termes de genre ; b) code 2 : crédits spécifique genre ; c) code 3 : crédits « à genre ».
- § 3. Par crédit neutre en termes de genre, on entend un crédit qui n'a aucun impact sur la situation respective des femmes et des hommes.

Par crédit « spécifique genre », on entend un crédit visant à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les hommes et femmes.

Par crédit « à genrer », on entend un crédit qui concerne une politique publique et qui a ou peut avoir un impact sur la situation respective des hommes et des femmes. § 4. Une note de genre est annexée aux documents budgétaires. Les modalités pratiques de cette note de genre sont fixées par le membre du Collège chargé du budget.

L'intégration du critère de genre dans ce service ne se fait actuellement que via le budget genré ou gender budgeting.

# B) SERVICE DE LA MAINTENANCE, DU PATRIMOINE, DE L'INFRASTRUCTURE, DE LA GESTION DES BÂTIMENTS

Le secteur Infrastructure traite les demandes de subventions à l'investissement (achat, construction, extension, aménagement, équipement et ameublement de bâtiments) à des ASBL, des communes ou des CPAS dans les domaines suivants :

- L'Accueil de l'enfance : les crèches, les maisons communales d'accueil de l'enfance et les services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
- Les Personnes handicapées : les centres de jour et centres d'hébergement, les logements accompagnés et l'organisation de loisirs ;
- L'Action sociale: les centres de planning familial, les maisons d'accueil;
- La Santé : les maisons médicales, les centres de santé mentale ou encore les centres spécialisés dans la toxicomanie.

Il n'y a pas eu d'adoption ou de modification de décrets ou arrêtés pendant cette législature applicable aux subventions à l'infrastructure. Aucun marché public n'est passé par le secteur infrastructure. Il n'y a donc pas eu de formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés public pour ce secteur.



#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Le secteur infrastructure est concerné. Il a un impact direct sur la situation des femmes et des hommes étant donné que les bâtiments concernés accueillent des personnes des deux sexes, que ce soient des personnes qui y travaillent ou qui y sont suivies ou soignées. Intégrer la dimension de genre dans la conception des bâtiments est indispensable pour diminuer les inégalités de genre. Toutefois, le secteur infrastructure est transversal, c'est-à-dire qu'il collabore avec :

- des organismes extérieurs (ONE)
- et d'autres services de la COCOF :
  - o CEMEA pour l'accueil de l'Enfance
  - SAH, SEAI et Inspection pour les personnes handicapées
  - O Service des affaires sociales et de la santé pour l'action sociale et la santé.

Ces différents services restant responsables de l'inspection et du contrôle des ASBL/communes qui perçoivent des subsides ainsi que du fonctionnement des bâtiments subventionnés.

Le secteur Infrastructure gère les demandes de subsides à l'infrastructure uniquement, et n'a pas comme compétence le fonctionnement des ASBL. De plus, les porteurs de projet restent responsables de la conception du bâtiment et de sa construction. Le secteur Infrastructure est responsable du contrôle de la conformité à la législation applicable dans les différentes matières. Œuvrer pour la prise en compte du genre semble particulièrement complexe au vu du nombre de parties prenantes. Lors de la réflexion autour des actions à prendre, une vision transversale sera nécessaire.

#### LE BUDGET GENRÉ DU SECTEUR INFRASTRUCTURE

On pourrait considérer que certaines dépenses d'investissement sont « spécifiques genre » tout en étant reprises dans une Allocation de base de code 3.

En effet, au sein de la mission 31 Infrastructures - *Activité 35 : Subventions d'investissement et autres transferts en capital aux associations privées - Dépense affaires sociales,* dans l'allocation de base concernée 31.001.35.02.5112, il y a :

- Trois Pommiers: maison d'accueil accueille tout adulte seul, en couple ou accompagné d'enfant(s), mais donne priorité aux femmes enceintes ou accompagnées d'enfant(s).
- Chant d'oiseau : maison d'accueil pour femmes avec enfants
- Home Baudoin : maison d'accueil et de séjour pour hommes en difficultés
- o Home Victor Du Pré: maison d'accueil pour femmes avec ou sans enfants
- o L'ilot : maison d'accueil pour hommes et maison d'accueil pour femmes et famille



Ces différentes ASBL ont reçu des subsides à l'infrastructure lors de cette législature.

Etant donné que l'introduction de dossiers dépend des besoins, des demandes rentrées par les ASBL et des disponibilités budgétaires, le secteur Infrastructure a peu de moyens pour prévoir les dossiers qui seront introduits lors du budget initial de l'année suivante. De plus, comme seule la majorité des crédits est prise en compte pour la détermination du code pour le gender budgeting et le peu de dossiers subsidiés par année pour cet AB, le code genre peut très vite changer d'une année à l'autre.

Le secteur maintenance est chargé de l'entretien de l'ensemble des bâtiments de la COCOF. Il s'agit essentiellement des bâtiments dont elle est propriétaire comme les sites rue des Palais et rue du Meiboom, de bâtiments destinés à être occupés par les écoles, dont la COCOF assure la fonction de pouvoir organisateur (PO), mais également de bâtiments mis à disposition d'associations actives dans les domaines de la culture, du sport, du tourisme et des relations internationales.

Le secteur maintenance s'occupant de la gestion interne des bâtiments de la COCOF, il n'a pas de visions ni de prises de décisions sur les activités à l'intérieure de ceux-ci.

Il n'y a pas eu d'adoption ou de modification de décrets ou arrêtés pendant cette législature applicable à ce secteur. Le service réalise peu, voire pas du tout, de marchés publics ayant un impact sur la situation des femmes et des hommes étant donné qu'il s'agit principalement de marché de travaux. Cependant, une formation spécifique urbanisme-architecture et genre serait intéressante afin de mieux prendre en compte l'impact de l'espace et des bâtiments sur la question de l'égalité des genres.

#### C) SERVICE DES ACHATS

Le service Achats est chargé de la gestion centralisée des acquisitions de biens et services de la COCOF. Ce service « support » est chargé de l'élaboration et du suivi des marchés publics tout en assurant le respect du cycle des achats via un outil et une procédure centralisée et standardisée à l'ensemble des services, institutions scolaires comprises.

Le service achats est composé des deux pôles : d'un côté <u>la cellule Marchés publics</u> (transports scolaires, locations de bus, prestation de nettoyage, entretien des ascenseurs, aménagement nouvelle école, etc.) et de l'autre, <u>la cellule Economat</u> (frais de fonctionnement, les leasings, le catering, les loyers, fournitures, etc.).

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Les agents du service achats n'ont pas suivi de formations spécifiques à l'intégration de mesures sociales, et plus spécifiquement du genre, dans les marchés publics. Le service n'a par conséquent pas une idée très précise du nombre et du type de marchés publics qui ont une dimension de genre.



Par manque d'expertise, peur du risque juridique des clauses, et peur de ne pas avoir de soumissionnaires, le service n'a jamais intégré la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans ces marchés, notamment dans le cadre de la sélection qualitative des prestataires, des spécifications techniques, ou des critères d'attribution.

#### LE BUDGET GENRÉ

En ce qui concerne l'intégration du genre dans le budget, le secteur « marchés publics » n'a pas d'allocations budgétaires propres puisqu'elle travaille pour toute l'administration (code économique 1211).

#### PISTES D'ACTION

En ce qui concerne les marchés publics, une attention toute particulière devra être portée à toutes les formations à destination des agents et agentes pour qu'elles soient adaptées en fonction du genre (insertion de critère de genre). De même qu'une formation spécifique urbanisme-architecture et genre serait intéressante.

Le service est loin de pouvoir porter « des lunettes genre » car l'intégration du critère « genre » dans ses pratiques lui semble complètement étranger et est également inquiet de la surcharge de travail que cela va générer (disproportionnalité par rapport à la nature et à la valeur du marché et impact minime). Le service est demandeur d'une formation en genre en lien avec ses fonctions et les matières traitées par la DA, ainsi qu'une formation spécifique en « genre et marché public ».

Il souhaiterait également avoir une personne ressource. Une nouvelle agente a rejoint récemment le service Achats et a l'air motivée pour relever cette mission.

# D) LA CELLULE TRANSITION

Consciente de sa responsabilité environnementale, la COCOF a créé une <u>cellule « Transition »</u> logée dans la DABP. Cette cellule fédère tous les projets menés au sein de l'entité en matière de lutte contre le réchauffement climatique, la réduction des énergies fossiles, sans oublier bien entendu l'utilisation rationnelle de l'énergie.

La cellule « Transition » a en revanche une réflexion sur l'intégration de la dimension de genre dans ces actions. Cette intégration se fait au même titre que l'intégration d'autres critères transversaux comme la durabilité, la sobriété énergétique, la mobilité, l'éthique, le handicap, le social, l'alimentation, etc.). On peut citer par exemple :

o la mise en place de 4 appels à projets « Associations en Transition » durant la législature, à l'initiative de la Ministre-Présidente et coordonnée par la cellule



Transition via le budget de la « Politique générale » (secrétariat général). Dans le quatrième appel à projets (2023), la thématique de l'Égalité des genres a été mise à l'honneur. Il y a 5 critères de sélection (Environnement/ Social / participatif /opérationnalité/ créativité) à 10 points mais les projets intégrant la thématique du genre ont bénéficié de cinq points supplémentaires au moment de la sélection par le jury. Pour 2024, ce critère genre est devenu un critère obligatoire de sélection au même titre que les cinq autres critères de sélection.



# 8. DAG – DIRECTION DE L'ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE

# A) SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SIPP)

Le Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPP) est un service commun à la COCOF, à Bruxelles Formation (BF) et à la Haute Ecole Lucia de Brouckère (HELdB).

Le SIPP assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les agents pour l'application des dispositions légales et règlementaires relatives au bien-être des travailleurs.

Les sept domaines du bien-être au travail définis par la loi fédérale du 4 août 1996 relative au bienêtre des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont la sécurité au travail, la protection de la santé des membres du personnel au travail, les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail et l'environnement et son influence sur ces différents domaines précités.

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Dans le cadre de ses missions, le SIPP peut procéder à des marchés publics, mais également à la relecture de marchés publics pour donner son avis dans le cadre de la prévention et de la protection du travail des autres sites (BF, HEldB). Lors de cette législature, certains marchés publics ont intégré une dimension de genre, comme c'est le cas par exemple pour la commande de lunettes ou de vêtements de travail. Pour la commande de lunettes destinées aux agents, il a été décidé de ne pas intégrer la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes via la sélection qualitative des prestataires, des spécifications techniques ou des critères d'attribution. Comme les modèles de lunettes pour femmes sont beaucoup plus nombreux que le choix proposé pour les hommes, il a été décidé de simplifier la procédure et de passer une commande de dix modèles de lunettes unisexes. En effet, une paire de lunettes destinée au travail sur écran ne doit pas spécifiquement être genrée.

Lors de la relecture de marchés publics pour les autres sites, le SIPP a constaté que les vêtements de travail commandés sont également non-genrés.

### LE BUDGET GENRÉ

Dans le cadre du gender budgeting, il peut y avoir des dépenses spécifiques genres non prises en compte dans les AB de code 3 en raison du montant trop faible. Ces dépenses qui favorisent l'égalité des hommes et des femmes et qui sont invisibilisées concernent par exemple les campagnes pour des maladies qui ne vise qu'un seul genre.



# Le SIPP a déjà réfléchi à des pistes d'actions :

- Le service estime qu'il serait intéressant de communiquer plus autour des problèmes de santé qui ont un traitement différencié entre les hommes et les femmes tel que les problèmes cardiovasculaires : C'est tout de même la première cause de mortalité féminine après l'âge de 55 ans, et ces maladies cardiovasculaires sont largement sous-estimées et insuffisamment prises en charge chez les femmes. Le grand public, comme les médecins, restent encore sur l'idée que ces maladies sont l'apanage des hommes en surpoids, fumeurs, de plus de 50 ans. Les symptômes sont moins connus pour les femmes et les risques de ne pas détecter la maladie sont donc importants. Cette communication pourrait se faire via les courriels « InfoCOCOF », comme tous les autres points de santé effectués dans le passé.
- Toujours en ce qui concerne la communication interne, le SIPP commence à féminiser les noms de métier dans les fiches d'évaluation de santé (document par lequel le médecin déclare l'aptitude des travailleurs et travailleuses). Le service a également le souci d'être plus inclusif dans sa communication pour que les femmes ou les non-binaires se sentent autant concerné.es que les hommes, mais il n'a pas été formé pour cela et aucune action systématique n'a été entreprise en ce sens.

# B) SERVICE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

# CELLULE COMMUNICATION

La cellule Communication vise à promouvoir l'interaction entre l'institution et le public dans toutes ses composantes (collègues, citoyens, associations, médias, autres institutions...).

# Elle développe deux axes de travail :

- une communication interne tournée vers les agents de la COCOF à travers des informations, articles et documents publiés sur l'intranet, la lettre d'information « InfoCOCOF », l'aide à la conception et la mise en place de stratégies et de plans de communication pour les projets de services demandeurs, la conception de supports graphiques (affiches, flyers, etc.) et l'organisation d'événements internes ;
- une communication externe tournée vers tous les autres publics (membres de nos organes législatifs et exécutifs, autres administrations, associations, journalistes, grand public, etc.) à travers le site internet officiel de l'administration ainsi que des sites satellites de services spécifiques et les réseaux sociaux, la conception et la mise en œuvre de stratégies et de plans



de communication pour l'administration elle-même ainsi que l'organisation d'événements externes (salons, fête de l'IRIS,...).

Dans l'ensemble de sa communication, la cellule veille à éviter ou corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes, et les stéréotypes qui les accompagnent. Cependant, elle ne dispose pas de grille d'analyse, de check-list ou tout autre aide-mémoire pour que le vocabulaire et les illustrations des communications soient non-sexistes. Les membres de la cellule n'ont pas non plus suivi de formation relative au genre dans la communication.

En ce qui concerne l'utilisation de l'écriture inclusive, elle a décidé de ne pas en appliquer les règles pour plusieurs raisons :

- Elle veille à respecter l'obligation légale d'être conforme à la norme européenne WCAG 2.0 niveau AA. Celle-ci vise à rendre « accessible » la lecture et la compréhension des textes publiés sur les sites internet et les applications mobiles des organismes du secteur public à toutes les personnes en situation de handicap.
- Elle ne maîtrise pas les différentes règles en la matière et ne voit pas encore comment concilier les deux exigences (égalité des femmes et des hommes, accessibilité des personnes en situation de handicap).
- La plupart des textes publiés sont rédigés et communiqués à la cellule communication par chaque DA qui souhaite faire une communication. Les textes produits ou compilés par la cellule communication utilisent le masculin neutre, comme on peut le voir ici dans le rapport d'activités.



#### POUR LA LECTURE DE CE RAPPORT D'ACTIVITÉS

Comme vous le savez, des pratiques linguistiques se développent toujours afin d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes, et les stéréotypes qui les accompagnent, et de veiller ainsi à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques.

Dans ce rapport, nous avons tenu compte de cette évolution tout en veillant à respecter l'obligation légale d'être conforme à la norme européenne WCAG 2.0 niveau AA. Celle-ci vise à rendre « accessible » la lecture et la compréhension des textes publiés sur les sites internet et les applications mobiles des organismes du secteur public à toutes les personnes en situation de handicap.

Ainsi, dans le but exclusif d'offrir à toutes et à tous une lecture encore plus aisée et compréhensible, nous avons opté pour une écriture beaucoup plus fluide en employant uniquement le « MASCULIN NEUTRE » dans l'entièreté de ce rapport d'activités, tout en respectant le décret de la Communauté française du 21 juin 1993 qui impose la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre dans les actes officiels, la correspondance administrative et la publication d'offres ou de demandes d'emploi.

Nous remercions une fois de plus la **Ligue braille** et plusieurs de ses membres d'avoir accepté cette année encore un nouvel exercice d'analyse de nos textes à l'aide de logiciels de synthèse vocale pour rendre la lecture encore plus accessible.

Ce sont leurs réactions qui nous avaient permis de faire ce choix, que nous maintenons pour ce rapport d'activités 2022.

Bonne lecture!

# CELLULE PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La cellule Promotion de l'égalité des chances et lutte contre l'égalité des chances mène une action transversale au travers des différentes directions de la COCOF. Elle s'adresse tant aux agents, qu'aux services et associations. Son objectif est de lutter, dans les domaines dans lesquels l'institution est compétente et dans son fonctionnement quotidien, contre toute forme de discrimination, liée à l'origine ethnique, la culture, l'orientation sexuelle et le genre, l'état de santé, l'âge, le handicap, etc. Cela passe par la coordination du gender maintreaming, du gender budgeting, du handistreaming, du plan diversité, du suivi de subventions, du suivi des plans transversaux (racisme, LGBTQIA+, pauvreté, violence faites aux femmes, etc..), de l'organisation d'ateliers ou formations en lien avec les discriminations, la création d'outils, etc.

# LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉCRETS DURANT LA LÉGISLATURE

L'arrêté d'exécution du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF a été adopté le 7 juillet 2022. En tant que projet transversal, cet arrêté aura un impact potentiel indirect sur tous les domaines de compétences de la COCOF (santé, culture, enseignement, sport, handicap, etc.) et concernera tant l'accès aux ressources des bruxellois et bruxelloises (argent, travail, responsabilités, santé-bien-être, sécurité, formation, mobilité, etc.) ou sur leur exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques).



Par ailleurs, le test-genre effectué lors de la rédaction de cet arrêté était positif car il tend à réduire les inégalités dans la société ou dans les politiques qui sont menées. Petit bémol, ni la parité ni la mixité ne sont reprises dans les groupes de coordination. Il y a donc des biais de genre possibles sur toutes les décisions prises dans les réunions du groupe. Le test genre n'avait pas pris en compte cet aspect.

#### LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

La cellule n'a effectué que deux marchés publics durant cette législature, et ce en lien avec le PVIF (Plan de lutte intra-francophone contre les violences faites aux femmes). Ces deux marchés ont été lancés, grâce à l'expertise et la collaboration des deux autres entités : la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles.

- 1/. Le premier marché concerne un marché public de services portant sur « la conception d'une campagne de prévention primaire, à destination des hommes et jeunes garçons en tant que potentiels auteurs de violences par conjoint afin de viser un changement des valeurs et des attitudes qui soustendent les violences basées sur le genre ». Outre que le thème de ce marché public soit genré, le cahier spécial des charges (CSC) a particulièrement soigné la dimension de genre des clauses administratives et des spécifications techniques :
- Il a été tenu compte dans les modalités d'exécution du CSC que la 2ème étape soit réalisée maximum 2 mois après l'attribution du marché idéalement le 24 novembre 2023, le 25 novembre étant la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.
- Outre <u>les exigences réputées substantielles</u> par l'article 76 §1er de l'arrêté susmentionné, sont également considérées comme substantielles dans le cadre du présent marché, les exigences suivantes :
  - a) Les aspects créatifs des délivrables et ceux liés à la stratégie créative de communication ne doivent en aucun cas renforcer les stéréotypes de genre ni promouvoir des modèles susceptibles de perpétuer la domination masculine au lieu de la contester. Il s'agit d'une prescription essentielle du cahier spécial des charges dont le non-respect est sanctionné d'une irrégularité substantielle. Le Conseil de l'Europe a adopté la définition suivante : « Les stéréotypes de genre sont des idées préconçues qui assignent aux hommes et aux femmes des caractéristiques arbitraires et des rôles sexués déterminés et limités. Ces stéréotypes peuvent entraver le développement des talents et des capacités naturelles des filles et des garçons, des femmes et des hommes, leurs expériences éducatives et professionnelles ainsi que les possibilités que leur offre la vie en général ». L'attention des prestataires est attirée sur le fait que présenter un jeune homme/homme dans la position d'un agresseur et une jeune fille/femme dans la position d'une victime ne constitue pas un stéréotype de genre mais correspond à la



# grande majorité des situations de violences dans la relation de couple, comme le montre les études réalisées en la matière.

- Le pouvoir adjudicateur tient compte également, pour l'évaluation du critère de l'approche créative lors de l'analyse des différents slogans/messages/visuels proposés : Le slogan de la campagne (10%) évoque de manière compréhensible les comportements qui mènent aux violences par conjoint ou les comportements sexistes qui peuvent les induire (pertinent 5%).
- Les spécificités techniques du CSC sont particulièrement développées, tant sur le contexte politique que sur la problématique de la violence par conjoint, ou encore le public cible de la campagne.

2/. Le deuxième marché public est un marché de services intitulé « La rédaction du contenu d'un site internet d'information sur les violences faites aux femmes à destination du grand public et des professionnels et la récolte de données à intégrer dans le site ». L'intégration de la dimension de genre s'est faite dans les clauses administratives via les critères d'attribution : « Afin d'évaluer le critère relatif à l'expertise en lien avec les thématiques visées (violences de genre), le soumissionnaire spécifiera les qualifications des personnes effectivement affectées aux différentes étapes du projet, notamment en termes d'expertise en lien avec les thématiques visées (violences de genre). Seront joints les CV sélectifs reprenant des références pertinentes qui témoignent de l'expertise et de la compétence du soumissionnaire pour mener à bien les missions de ce marché (2 pages A4 max par personne). Le niveau d'exigence minimal est le suivant : au minimum 2 références de rédaction d'articles, de dispense de formation, d'intervention au sein d'un colloque par compétences suivantes : les violences conjugales, les violences sexuelles, les mariages forcés/violences liées à l'honneur, les MGF. ETC... ».

### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

La cellule a veillé dans ses analyses de demandes de subvention à tenir compte des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès aux ressources ou à l'exercice de leurs droits fondamentaux, mais également aux questions intersectionnelles.

Voici, par exemple et classées en fonction des différences de situation, des subventions accordées pendant la législature :

- la violence faite aux femmes, comportement qui porte atteinte aux droits des femmes et des filles, qui entrave leur participation à la société d'un point de vue social, économique, juridique et autres, et qui nuit à leur santé physique et mentale. Des subventions ont été octroyées pour soutenir :
  - AWC Production ASBL concernant le travail du sexe qui touche principalement des publics déjà précarisés, des femmes, des personnes LGBTQIA+ et des personnes issues de l'immigration;



- Femmes de droit ASBL pour un livre sur le secret en lien avec les violences sexuelles faites aux enfants et l'inceste;
- L'architecture qui dégenre ASBL qui lutte pour que la place des femmes soit légitimée dans l'espace publique.
- La précarité et **l'accès aux ressources** : le risque de pauvreté est lié au manque d'accès au travail, à l'âge, mais aussi clairement au genre. Dans chacune des 4 catégories ou définitions citées, le risque encouru par les femmes est plus élevé que celui encouru par les hommes (familles monoparentales). Une subvention a été octroyée pour soutenir :
  - Le Petit vélo jaune ASBL, considérant l'importance d'offrir un service de prévention et de soutien à la parentalité par un accompagnement de proximité à long terme aux parents en situation de précarité.
- ➤ La Formation professionnelle, l'accès à l'emploi et discriminations : Les groupes les plus impactés par le chômage sont dans l'ordre : les populations d'origine " autre africaine " (41,3%), d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (39,3%), d'origine maghrébine (34,0%) et d'origine turque (30,5%). Leur taux de chômage est environ 3 à 3,5 fois plus important que celui des personnes d'origine belge (11,8%). Des subventions ont été octroyées pour soutenir :
  - Djaïli Mbock ASBL et L'Odysée ASBL pour la lutte contre les discriminations faites aux femmes africaines, des ateliers de lutte contre les stéréotypes et de décolonisation de la femme africaine, et un salon d'empowerment des femmes afro-descendantes.
- Santé et bien- être : les inégalités entre les femmes et les hommes peinent à être prises vraiment en considération dans les politiques de santé publique, dans le parcours soin et durant les formations médicales. Selon les lieux et les contextes, ces inégalités peuvent s'avérer tantôt sous-évaluées, tantôt teintées de stéréotypes, laissant bien souvent peu de place à la nuance. Des subventions ont été octroyées pour soutenir
  - la Plateforme citoyenne pour une naissance respectée ASBL, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique ASBL et Femmes Prod ASBL concernant la lutte contre les violences gynécologiques et obstétricales;
  - Autonomia ASBL concernant la lutte contre les violences faites aux femmes en situation de handicap;
  - Initiatives Solidarité 224 concernant les enjeux du surpoids sur la santé physique et mentale, et de la pratique sportive qui sont sous-estimés et méconnus pour les femmes immigrées d'origine africaine;
  - À Sofelia ASBL pour déstigmatiser l'avortement.
  - o À SOS Inceste Belgique pour des ateliers d'art-thérapie post-traumatique
- ➤ La culture : 78 % des artistes programmés dans treize festivals en Fédération Wallonie-Bruxelles étaient des hommes — pour seulement 21 % de femmes et 1 % de personnes non binaires. Ainsi, cinq ans après #MeToo, les inégalités restent criantes sur les scènes musicales de la FWB. Des subventions ont été octroyées pour soutenir :



Les volumineuses ASBL (artistes sexisé.es), les Sous-entendues ASBL (public Finta),
 l'ASBL SIF pour le festival féministe et inclusif Les Equinoxes, Studio Balado (Visibilité des personnes FINTA) et Stachmoule ASBL (festival féministe).

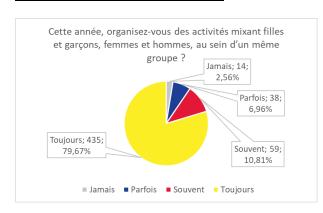
Outre le suivi des demandes de subvention, la cellule a <u>intégré un formulaire sur l'intégration du</u> <u>genre et du handicap sur la plateforme Irisbox</u>. Le but est de sensibiliser les associations au genre, de récolter des statistiques. Ce formulaire évoluera chaque année.

En 2023, le questionnaire comportait des questions sur le genre à propos de :

- La mixité dans les instances décisionnelles de l'association. Cette partie questionne sur l'équilibre entre la participation des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles des associations demandant une subvention facultative à la COCOF.
- La mixité dans la gestion des ressources humaines de l'association. Cette partie interroge la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans la gestion des ressources humaines de ces associations.
- La mixité dans les activités organisées par l'association. Cette partie se concentre sur la mixité et le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans les activités de l'année en cours organisées par ces associations.
- La mixité dans la communication de l'association. Cette partie questionne la mixité et le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans la communication de ces associations.

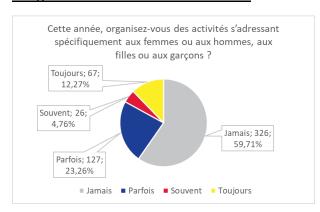
Voici deux tableaux reprenant le résultat (sur 8 mois de septembre à août 2023) des réponses des associations concernant la mixité et les activités s'adressant spécifiquement à un seul genre :

# L'organisation d'activités mixtes :



À la question, « Cette année, organisez-vous des activités mixant filles et garçons, femmes et hommes, au sein d'un même groupe? », les associations bruxelloises - qui ont sollicité une ou plusieurs subventions facultatives - ont répondu majoritairement toujours à 79,67%, souvent à 10,81%, parfois à 6,96% et jamais à 2,56%.

# L'organisation d'activités non-mixtes :



À la question, « Cette année, organisez-vous des activités s'adressant spécifiquement aux femmes ou aux hommes, aux filles ou aux garçons? », les associations ont répondu: toujours à 12,27%, souvent à 4,76%, parfois à 23,26% et jamais à 59,71%.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES

<u>La cellule ne dispose pas de statistiques</u> car elle n'a pas de compétences réelles, mais bien une compétence transversale. Dans le cadre de son travail, elle se sert d'études existantes (bruxelloises ou fédérales, comme Actiris, Observatoire, UNIA et IEFH, etc..) comme sources de réflexion.

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE BUDGET

Les deux allocations de base sont, en fonction des années, catégorisées en code 3 ou en code 2. Cela dépend de l'importance du coûts des dépenses liées à la poursuite de l'égalité des hommes et des femmes. Par exemple, ces dernières années, beaucoup de subventions en lien avec le plan de lutte contre les violences faites aux femmes auraient pu être catégorisées en code 2 (voir les exemples cités plus haut), mais ce n'est pas pour autant que l'A.B. 30.001.34.02.3300 intitulée « dépenses destinées à soutenir la politique d'égalité des chances » est de code 2. En revanche, cette année 2023, l'AB 30.001.08.03.1211 intitulée « Promotion, publications, études dans le cadre de la politique d'égalité des chances » est catégorisée en code 2, car les deux marchés publics concernent des campagnes et site web sur la lutte contre la violence faite aux femmes.

### LA COMMUNICATION

Sur le site web Discriminons-nous ainsi que dans les réponses parlementaires, les notes au Collège ou les rapports gender mainstreaming et gender budgeting, la cellule utilise l'écriture inclusive dans la mesure du possible.

# **CELLULE RELATIONS INTERNATIONALES**

La COCOF a signé des accords-cadres de coopération avec une série de pays. L'action internationale est principalement centrée sur deux pôles géographiques : l'Europe et la Francophonie.



#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES SUBVENTIONS

Les accords de coopération listent les compétences concernées par les projets subsidiés mais la question du genre n'est pas reprise dans cette liste. Ce qui n'empêche pas que ces projets subsidiés de pouvoir intégrer également une dimension de genre.

Les questionnaires de demande de subvention comprenaient une série de dix questions dont celle de la dimension de genre du projet de l'ASBL. Ce qui fait que la dimension de genre était un critère d'analyse du projet parmi d'autres. Ce n'est plus le cas depuis les formulaires standardisé Irisbox.

Il y a des appels à projets spécifiques dans lequel l'axe du genre est intégré, comme par exemple, la coopération bilatérale avec la république du Bénin sur l'intégration socio-économique des femmes.

#### L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE BUDGET

Plusieurs projets subsidiés sur le budget COCOF concernent des dépenses « spécifiques genre » sur des allocations de code 3, comme, par exemple :

#### O AB: 300093401330

- Formation de coupe et couture pour les jeunes filles mères déscolarisées et analphabètes (Congo);
- Echange d'expériences pour la promotion de la santé et l'accès à l'aide sociale des travailleurs du sexe (Bulgarie);
- Renforcement de la capacité d'action des réfugiées ukrainiennes (Pologne)
- Marrainage des filles pour l'éducation et l'abandon de l'excision et la formation des professionnels de la santé (Sénégal);

# o AB: 3000934033300

- La traite sexuelle dans les zones de conflits armés (intervenante ukrainienne colloque);
- Prévention santé cancer du sein : participation à un festival et camp d'entrainement kayak (Espagne-France) + projet de marche pour se reconstruire (Norvège);
- Projet sur les mutilations génitales (Sénégal).

Ces dépenses n'apparaissent pas dans le budget genré pour plusieurs raisons : le gender budgeting est une analyse exécutée en amont (budget initial de l'année suivante) et sur les dépenses d'engagement. A ce moment-là, tous les dossiers de demande ne sont pas encore réceptionnés, ni analysés. Ils ne sont donc pas pris en compte dans l'analyse et restent donc invisibilisées dans la catégorie 3.



# C) SERVICE DE L'INSPECTION

Le service Inspection de la COCOF a été créé pour exercer une mission d'inspection sur l'ensemble des secteurs agréés par le Gouvernement francophone bruxellois (GFB). Il exerce donc sa mission par rapport aux matières relevant des services Santé, Affaires sociales et Aide aux personnes handicapées.

Pour exercer la mission du service, les deux inspecteurs et 7 inspectrices désignées par le GFB vérifient la mise en œuvre des dispositions règlementaires et la cohérence de l'application de cellesci au sein des centres, services, associations, logements et entreprises agréés et/ou subventionnés par le GFB. Ces dispositions réglementaires et leur modification éventuelle dépendent d'autres services de l'administration de la COCOF. Il n'y a donc pas d'analyse possible de la dimension de genre au service de l'inspection.

# D) SERVICE JURIDIQUE

Le service juridique est un service transversal qui œuvre dans plusieurs matières regroupées notamment dans les secteurs de la fonction publique, des affaires juridiques, des marchés publics, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des assurances.

Dans le secteur de la fonction publique, il s'attèle notamment à la préparation ou modification des textes règlementaires applicables au personnel des services du Collège. Lors de cette législature, trois législations COCOF avec une dimension de genre ont été modifiées et pour lesquelles il existait des différences entre la situation des femmes et des hommes qui limitaient l'exercice de leurs droits fondamentaux.

Il s'agit tout d'abord de l'arrêté du Collège de la COCOF du 17 mai 2022 modifiant l'arrêté du Collège de la COCOF du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la COCOF. Des Modifications de l'article 234 du statut du 13 avril 1995 ont été faites pour que les maladies dues à la grossesse ne soient plus déduits des jours de congé de maladie. L'objectif de cet arrêté est de supprimer une discrimination fondée sur le sexe et liée à l'état de grossesse d'une agente. Un test d'impact genre a été réalisé lors de la rédaction de cet arrêté modifiant, et il s'est avéré positif.

Ensuite, il y a l'arrêté du Collège de la COCOF du 15 juin 2023 modifiant l'arrêté du Collège de la COCOF du 13 avril 1995 portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la COCOF (publication au Moniteur belge le 12 juillet 2023). Il s'agit de la transposition de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (directive 2019/1158 appelée également « Work-Life Balance ») entrée en vigueur en 2019 qui prévoit l'amélioration de l'accès aux congés familiaux et aux dispositifs de flexibilité. Cette initiative Work-Life balance a été mise en place



pour lutter contre la sous-représentation des femmes sur le marché des femmes due en partie à la difficulté de trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales.

L'objectif de cet arrêté est d'assurer une plus grande flexibilité au niveau du congé parental accordé hors interruption de carrière, et ainsi d'améliorer l'équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales et, in fine, de permettre un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes. Un test d'impact genre a été réalisé lors de la rédaction de cet arrêté modifiant, et il s'est avéré positif.

La directive Work-Life balance comprend aussi pour le congé d'aidant 5 jours ouvrables par an pour les travailleurs s'occupant de proches nécessitant des soins ou une aide pour raison médicale grave.

En 2021, la COCOF n'a pas rajouté ces 5 jours ouvrables pour congé d'aidant proche, mais elle a modifié, par un arrêté du Collège de la COCOF du 17 mai 2022, l'arrêté du Collège de la COCOF du 1er mars 2012 rendant applicable aux membres du personnel contractuel certains congés fixés dans le statut du 13 avril 1995.

Cette modification permet à un agent contractuel reconnu comme aidant proche de bénéficier d'une interruption de la carrière professionnelle, conformément aux modifications apportées à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et à l'Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de carrière du personnel des administrations qui ajoutent cette interruption de carrière pour aidant proche.

Les agents statutaires bénéficient également de cette interruption de la carrière professionnelle pour aidant proche reconnu. Il n'a néanmoins pas été nécessaire de modifier le statut du 13 avril 1995, celui-ci indiquant déjà que l'Arrêté royal du 7 mai 1999 et toutes autres dispositions qui le modifieraient s'applique aux fonctionnaires de la COCOF.

## NB pour info:

- L'interruption de carrière, en ce compris l'interruption pour aidant proche, est une matière relevant du fédéral. Nous ne pouvons donc pas modifier nous-mêmes dans nos textes des dispositions relevant de l'interruption de carrière. L'arrêté royal de 99 visé ci-dessus a été modifié par le fédéral pour y intégrer l'interruption de carrière pour aidant proche (cela n'existait pas auparavant). Cet AR s'appliquant aux fonctionnaires de la COCOF (c'est prévu dans nos statuts), les modifications de cet AR s'appliquent aussi à la COCOF. Si le fédéral ajoute dans son AR les 5 jours supplémentaires, ce sera le cas également pour la COCOF. Concernant les contractuels : il a fallu préciser dans l'arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2012 que ceux-ci pouvaient aussi bénéficier de l'interruption de carrière pour aidant proche.
- Lorsque les arrêtés modificatifs adoptés le 17 mai 2022 ont été rédigés, le congé pour aidant proche n'a pas été considéré comme ayant un impact sur la dimension de genre.



Pourquoi l'intégration de ce congé est important en termes de genre ? Parce que les personnes aidantes proches fournissent plus de 80% de tous les soins à l'échelle européenne et que dans 85% des cas, ce sont des femmes, âgées de 35 à 64 ans, qui assurent ces tâches, principalement en tant que mères, filles et belles-filles et épouses/partenaires. La dernière enquête nationale de santé réalisée, en 2018, par Sciensano (l'Institut Scientifique de Santé Publique) confirme, à l'échelon belge, la prédominance des femmes dans ce rôle. Les personnes aidantes proches sont donc, sans surprise, majoritairement des femmes, ce qui a « des conséquences spécifiques au genre en ce qui concerne la santé, le bien-être mental, la vie sociale et l'autonomie économique ».

# E) SERVICE DU CONTRÔLE INTERNE

Le contrôle interne vise à maitriser les processus de tous les services de la COCOF en les documentant, évaluant les risques et veillant à leur bonne exécution. Cela implique de veiller aussi à ce que les agent.es soient formé.es et conscientisés sur leurs rôles et responsabilités.

Même si le plan stratégique 2.0 a notamment comme objectif stratégique de poursuivre le renforcement du contrôle interne et de formaliser le management des processus transversaux afin d'augmenter la qualité du travail administratif et améliorer les procédures en disposant d'indicateurs de réalisation et de qualité de réalisation, <u>il n'y a pas de dimension de genre dans cet objectif stratégique.</u> Le service du contrôle interne n'effectue pas de marché public (la formation en Gestion de projet suivie par les agents de la cellule a été organisée via la centrale d'achat de la Smals ASBL), ni de subventions facultatives, ni de dépenses budgétaires. Son travail n'est pas réglementé par une législation COCOF et elle n'effectue aucune communication vers des tiers externes à la COCOF.

# F) SERVICE SOCIAL

L'ASBL Service social de la COCOF propose une aide individuelle et collective aux membres du personnel, qu'ils soient actifs, en congé de maladie ou retraités (près de 3.100 personnes), ainsi qu'à leurs conjoint et enfant(s).

Les membres de l'équipe administrative de l'ASBL n'ont pas suivi de formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics. Les marchés de l'ASBL Service social concernent les cadeaux de Saint-Nicolas et l'assurance collectives "Soins de santé - hospitalisation", à laquelle 50% des agents sont affiliés. Il n'y a pas de critères de genre dans ce marché hospitalisation car tout est déjà cadré juridiquement.

Toute demande provenant des agents est reprise dans une banque de données et celle-ci peut être ventilée en fonction du sexe au besoin. Mais le service ne dispose pas de statistiques de genre qui ont fait l'objet d'une analyse permettant de mettre en évidence les différences qui existent entre les hommes et les femmes dans un domaine particulier.



En ce qui concerne le budget genré, il peut y avoir des dépenses spécifiques genres invisibilisées dans une allocation de base de catégorie 3 en raison du faible pourcentage de ces dépenses sur l'ensemble de l'A.B. Ces dépenses destinée à favoriser l'égalité des hommes et des femmes concernent des remboursements pour des examens médicaux liés à des maladies qui concernent un seul genre :

- Dépistage du cancer de la prostate ;
- dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus (échographie, mammographie, frotti gynécologique,..);
- o la densitométrie osseuse qui est principalement indiqué chez les personnes âgées surtout chez les femmes ménopausées.

L'offre de remboursement des dépistage et des examens médicaux est présente aussi bien pour les femmes et les hommes mais dans les faits, il y a plus de demandes pour des interventions gynécologiques pour des femmes que de dépistage du cancer de la prostate pour les hommes.



# B. BRUXELLES FORMATION

Bruxelles Formation est l'institution publique francophone en charge de la formation professionnelle à Bruxelles. En tant qu'opérateur et régisseur de la formation professionnelle, nous proposons annuellement, avec nos partenaires, plus de 600 formations à destination des chercheuses et des chercheurs d'emploi bruxellois.

Bruxelles Formation a deux missions principales : opérateur de formation et régisseur de la formation professionnelle en Région bruxelloise. Il est également partenaire dans la validation des compétences.

DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GESTION 2023-2027 DE BRUXELLES FORMATION, LES OBJECTIFS SUIVANTS INTÈGRENT UNE DIMENSION DE GENRE :

- 1. Assurer une offre de service pertinente, coordonnée, efficace et agile, régie par Bruxelles Formation, répondant aux besoins du marché du travail, des chercheurs et chercheuses d'emploi et des travailleurs et travailleuses bruxellois.es dans la perspective de leur insertion durable dans des emplois de qualité, à travers :
  - Le renforcement du dispositif d'information, d'orientation et d'identification des compétences avec une attention particulière vers les métiers qui recrutent et vers les personnes chercheuses d'emploi plus précarisées et/ou éloignées de l'emploi (infradiplômées, de longue durée, femmes dans des métiers dits d'hommes...). Ce dispositif étant également accessible aux travailleurs.

Ici, l'objectif de Bruxelles Formation est de <u>mettre en place les dispositifs et actions</u> <u>d'information, d'orientation et d'identification des compétences nécessaires pour augmenter</u> la part de femmes en formation dans des métiers dits d'hommes.

Nous pouvons citer par exemple l'atelier à la Cité des Métiers : "Les métiers n'ont pas de sexe", visant à aider les usagers et usagères à déconstruire des préjugés, les sensibiliser aux stéréotypes de genre dans les métiers et ouvrir l'horizon des participants et participantes pour une orientation « dégenrée ».

Dans cet objectif, il y a manifestement des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources (argent, travail, responsabilité/bien-être, sécurité, formation, mobilité, ...) puisque <u>les femmes sont peu présentes dans les séances d'information sur les métiers dits d'hommes.</u> Il a donc été tenu compte de ces différences et cet aspect de genre a clairement été identifiée dans la formulation de l'objectif.

2. Assurer l'accessibilité et la sécurisation des parcours de formation, y compris interopérateurs, en fonction du projet professionnel et des besoins identifiés, ceci avec une



attention particulière portée aux publics les plus précarisés et/ou éloignés de l'emploi, à travers :

- Le renforcement des mesures inclusives (revenu de formation, accompagnement social, lutte contre la précarité, handistreaming, réinsertion post-carcérale, ...) à l'égard de tous types de publics, et des mesures d'accompagnement des publics à besoins spécifiques;
- Ici, Bruxelles Formation vise à mettre en place <u>des actions et mesures inclusives pour permettre aux femmes d'entrer en formation professionnelle.</u>
  - O Dans le cadre du Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales, Bruxelles Formation a été chargé, avec le VDAB Bruxelles, du pilotage de l'action 15 visant à "Faciliter la reprise de formation des parents solos". A cet effet, BF a réalisé un diagnostic sur l'accès et le maintien en formation des parents solos à BF. Dans les prochains mois, les équipes s'attèleront à identifier des actions précises pour faciliter et sécuriser le parcours de formation des parents solos. Ces actions bénéficieront en grade partie aux femmes, étant donné que la monoparentalité est un phénomène particulièrement genré.

Dans cet objectif, il y a des différences de situation entre les femmes et les hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources ou l'exercice de leurs droits fondamentaux :

- A Bruxelles, les femmes sont sur-représentées dans la population des familles monoparentales : 80% des parents solo sont des femmes. La charge de la famille pèse donc plus pour ce public (mais aussi pour le public de parents d'enfants en bas-âge) qui peut avoir des difficultés à se projeter dans une formation à temps plein, peut avoir plus d'absence en raison de leurs enfants malades, etc.
- o des études réalisées sur la précarité des stagiaires en formation montrent que <u>les</u> <u>femmes, en particulier lorsqu'elles ont des enfants en bas-âge ont plus de difficultés à suivre des formations à temps plein</u> (situation monoparentale, difficulté financière, difficultés liées au numérique ...). Bruxelles Formation a donc mis en place des plans d'actions pour améliorer l'inclusion de l'ensemble des publics : <u>plan d'actions monoparentalité</u>, plan d'actions Inclusion numérique, plan d'actions Précarité, ...
- 3. Assurer l'accessibilité et la sécurisation des parcours de formation, y compris interopérateurs, en fonction du projet professionnel et des besoins identifiés, ceci avec une attention particulière portée aux publics les plus précarisés et/ou éloignés de l'emploi, à travers :



 Le développement d'actions positives spécifiques encourageant la participation vers la formation qualifiante des publics cibles sous-représentés et/ou précarisés, en priorité les femmes, les familles monoparentales et personnes en situation de handicap. Ceci avec une attention particulière pour les métiers qui recrutent;

Bruxelles Formation vise le maintien et le lancement de nouvelles actions de formation positives pour <u>augmenter le nombre de femmes en formation dans des métiers dit d'hommes</u>.

De nombreuses formations en non-mixité, en collaboration avec Interface 3, <u>pour attirer un</u> <u>public féminin dans des métiers socialement plus masculins</u>: Formations chauffagistes, électriciennes, développeuses web, électromécaniciennes, magasinières.

Des actions transversales sont aussi menées ou planifier :

- Atelier "Être une femme, on en parle" en collaboration avec un planning familial : 5 séances réservées aux femmes pour parler de droits des femmes, de contraception, de temps pour prendre soin de soi...
- Atelier de soutien à la parentalité, en collaboration avec le projet Psybru : 5 séances réservées aux parents pour évoquer les sujets qui les touchent : combiner formation et parentalité, ne pas culpabiliser de faire garder ses enfants, etc...

Dans cet objectif, il y a des différences de situation entre les femmes et les hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources ou l'exercice de leurs droits fondamentaux :

- Dans les formations professionnelles de certains secteurs (construction, logistique, digital, ...), les femmes sont peu présentes en formation.
- Les stagiaires femmes peuvent rencontrer <u>des problématiques sociales</u> <u>particulières en lien avec leur genre</u>: charge familiale plus conséquente, difficultés financières, problèmes de santé spécifique, etc.

Un objectif d'actions positives est une prise en compte directe de ce constat. Le Service d'Assistants Sociaux des stagiaires permet d'accompagner les usagers dans leurs difficultés personnelles pour éviter les décrochages. Dans leurs interventions, les Assistants sociaux vont soutenir les stagiaires femmes qui vivent des problématiques de violences conjugales, de problèmes concernant la garde des enfants, etc. Ces derniers réorientent vers les services compétents en fonction des problématiques rencontrées.

- 4. Poursuivre l'amélioration continue de la gouvernance via les démarches transversales : Qualité, Environnement et Diversité, à travers :
  - La poursuite de la démarche Diversité de Bruxelles Formation se concrétisant par un Plan diversité biannuel et l'obtention du label « Diversité » bruxellois ;



Bruxelles Formation mène une démarche Diversité intégrant la dimension de genre et organise différentes actions liées à la dimension de genre qui sont incluses dans le Plan diversité et qui prennent en compte les différences entre les femmes et les hommes.

LES DÉCRETS ET/OU RÈGLEMENTS ADOPTÉS OU MODIFIÉS DURANT CETTE LÉGISLATURE QUI ONT UNE DIMENSION DE GENRE

L'avant-projet d'arrêté 2023/192 du Collège de la COCOF modifiant l'arrêté du Collège de la COCOF du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la COCOF (publié au Moniteur belge le 30 août 2023).

La modification concernée par la dimension de genre porte sur <u>le congé parental non rémunéré</u> - augmentation de l'âge de l'enfant à 12 ans et augmentation de la période de congé à 4 mois.

L'Union européenne constate que les femmes sont sous-représentées sur le marché du travail européen. Cette sous-représentation s'explique, en grande partie, par la difficulté que rencontrent les femmes de trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et professionnelles. Partant de ce constat, la directive 2019/1158 instaure une série de nouvelles dispositions en vue d'encourager la participation des femmes sur le marché du travail européen.

La directive 2019/1158 relève notamment que :

- « (...) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.
- (...) L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ou travailleuses qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail (...) ».



Les modifications portant sur le congé parental ont pour objectif <u>d'améliorer l'équilibre entre</u> <u>obligations professionnelles et obligations familiales afin de contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes</u>.

Cet avant-projet d'arrêté avait été testé sous l'angle du genre et ce test d'impact genre était positif.

### LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Aucun agent de Bruxelles Formation n'a suivi de formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics.

La direction juridique n'a pas eu l'occasion de faire le relevé de l'ensemble des marchés passés depuis 2019 afin de donner un nombre exact de marchés susceptibles d'avoir une dimension de genre mais a relevé certains marchés, parmi lesquels :

- o Marchés relatifs à des services de maintenance et ergonomie de sites web et intranet
- o Marchés de services de formation dans des domaines tels que la construction, la logistique
- Marché de fournitures de vêtements de travail
- Marché de services de nettoyage

En raison d'un <u>manque d'expertise</u>, seul certains marchés ont été rédigés en tenant compte de la dimension du genre. Il s'agit des marchés relatifs à des services de maintenance et d'ergonomie de sites web et intranet (Marchés de services pour des montants de 150.000 euros et 75.000 euros). Dans ces marchés, il existe des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources et à l'exercice de leurs droits fondamentaux : <u>c'est un domaine d'activités où le nombre d'hommes est plus important</u>. Afin d'intégrer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, Bruxelles Formation a donc choisi <u>d'intégrer un critère d'attribution relatif à la diversité des membres de l'équipe</u>.

#### LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES CONVENTIONNEMENTS

Les différents appels à projets (structurel, Alpha, AMTS (= Aide à domicile dans le cadre des titres services) ou encore l'appel à partenariat sécurisation des parcours lancés par Bruxelles Formation et à destination des ISP ne reprennent pas de dimensions ou de critères liés à la question du genre. Des partenaires ISP, une fois conventionnés par Bruxelles Formation, peuvent avoir pour cible un public féminin mais ce ciblage ne découle pas directement d'appels à projets spécifique liés à un public féminin. Ce ciblage va découler de l'orientation, de la philosophie, ou encore de la sensibilité de l'opérateur à s'adresser à un public féminin pour un projet de formation particulier.



#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES GENRÉES

Toutes les statistiques (sauf celles qui concernent une petite partie de l'amont de la formation) sont disponibles par genre ; pour ne citer que les principales : le nombre de personnes en formation, les places occupées, les heures prestées, les taux de sortie positive et vers l'emploi, les taux d'achèvement, etc.

Bruxelles Formation dispose de « statistiques de genre » (données ventilées par sexe qui ont fait l'objet d'une analyse permettant de mettre en évidence les différences qui existent entre hommes et femmes dans un domaine particulier) et d'indicateurs de genre (données - en général un indice chiffré - qui permettent de mesurer une réalité sociale caractérisée par une ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes).

### LA DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉPENSES

Jusqu'à présent, Bruxelles Formation n'a pas encore mis en œuvre le gender budgeting. Il est prévu, pour donner suite à la publication de l'arrêté d'exécution du décret relatif à l'intégration de la dimension de genre que Bruxelles Formation exécute son premier budget genré pour l'initial 2024.

LA COMMUNICATION LIÉE À LA DIMENSION GENRE ADRESSÉE AUX PRESCRIPTEURS OU AU PUBLIC BRUXELLOIS

La communication/information/sensibilisation vers l'externe (analyse des supports, brochures, référentiels, formulaires, sites web, courriers, invitations...) est conçue en intégrant la dimension de genre, mais il n'existe pas de check-list ou mode d'emploi sur lesquels les services peuvent se baser. L'écriture inclusive est utilisée dans les communications.

Bruxelles Formation applique le plus souvent possible la parité lors de l'organisation de jurys, colloques, conférences ou autres événements et garantit toujours que ceux-ci soient accessibles tant aux hommes qu'aux femmes (horaires, sécurité, toilettes, etc..).



## IV. CONCLUSION GÉNÉRALE

### A. Constat sur la méthodologie utilisée et propositions

La deuxième réunion du groupe de coordination genre a eu lieu le 15 février dernier. Elle a permis de recueillir les remarques des coordinatrices présentes concernant la méthodologie. D'emblée, elles étaient satisfaites de la méthode :

- La fiche-questionnaire leur a permis de bien aborder et structurer l'ensemble des questions et réponses pour chaque secteur, pôle ou service. Cependant, pour une prochaine récolte de données, le groupe de coordination pense qu'il serait utile de prévoir un questionnaire en ligne, mieux adapté, plus interactif et intuitif pour développer les réponses et insérer des copies d'écran destinées à fournir des exemples.
- Cette prochaine fiche devrait être formulée de manière encore plus claire et concrète sur l'impact d'un projet (de réglementation, de subside ou de marché) sur l'égalité des femmes et des hommes. En effet, on a constaté que certains secteurs se contentent de dire que le projet (de réglementation, de subside ou de marché public) ne fait pas de distinction, ou ne traite pas différemment les hommes et les femmes, sans chercher à connaître la situation des femmes et des hommes dans le domaine concerné, ni à évaluer l'impact du projet de réglementation sur cette situation. Ces secteurs ne créent pas de réflexion autour de leur projet et considèrent que l'égalité existe déjà. Or, offrir un service qui est accessible à tous les Bruxellois et toutes les Bruxelloises ne garantit pas pour autant que les Bruxellois et Bruxelloises auront un égal accès respectif aux ressources (argent, travail, responsabilités, sante/bien-être, sécurité, formation, mobilité, etc.) et le même respect de leurs droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques). Ce qui amène le groupe de coordination à dire que l'analyse d'impact sur l'égalité des femmes et des hommes devrait être remplie en tout début de projet (de réglementation, de subside ou de marché) et pas en fin de parcours.
- Les coordinatrices ont bien apprécié l'utilité du canal sur Teams qui leur a permis d'avoir des échanges et des réunions collectives ou individuelles à la demande, ainsi qu'un accès à des fichiers d'aides et d'informations utiles. Ces réunions avaient comme objectifs : expliquer aux coordinatrices ce qui est attendu, les soutenir, diffuser des informations, présenter les outils disponibles, donner des explications, échanger les expériences, mettre en évidence les bonnes pratiques, établir les rapports de suivi. Il faudrait peut-être envisager une mini formation à l'outil Teams pour certaines coordinatrices.
- Dans l'ensemble, les coordinatrices ont été bien accueillies dans les services. Le groupe de coordination pense qu'il faudrait envisager une communication plus axée sur l'utilité et le sens



des questions, afin que les fiches ne soient plus considérées comme une évaluation du travail des agents et agentes. Cela permettrait également de donner un regain d'intérêt pour la thématique genre.

- Il serait nécessaire également de communiquer sur la clarté du rôle des coordinateurs et coordinatrices, car certains services ont laissé les coordinatrices remplir leur fiches seules. La place qu'elles occupent au sein de l'administration n'est pas toujours idéale pour avoir une bonne vision et une bonne compréhension des activités menées au sein de leur direction d'administration. Elles éprouvent également des difficultés à prendre contact avec les bonnes personnes. Certaines DA ont organisé une mini-réunion pour que les coordinatrices puissent rencontrer toutes les personnes concernées par les fiches. C'est une bonne pratique qui devrait être utilisée dans chaque DA.
- Le manque de considération pour la fonction de coordinateur ou coordinatrice peut également poser un problème en raison de la charge de travail ou de la fonction considérée comme secondaire par la hiérarchie. Cela se pose déjà dans le groupe actuel, mais pourrait se poser dans les cas de renouvellement de membres du groupe. Certains membres du groupe de coordination souhaitent que les tâches de la fonction de coordinateur ou coordinatrice gender mainstreaming soient mentionnées dans leur description de fonction et leurs objectifs d'évaluation, et ce d'une manière qui reflète la charge de travail réelle et l'investissement nécessaire en matière de temps. La problématique se pose également dans les autres groupes de coordination, et une réflexion globale est souhaitable.
- Malgré la qualité très variable des fiches qui composent le rapport, les coordinatrices sont toutes très enthousiastes et satisfaites du résultat final du rapport et de son utilité. Il témoigne des efforts conjugués de tous les agents et agentes de la COCOF et de Bruxelles Formation. La réunion du groupe de coordination les a stimulées pour la suite de la démarche. Nous envisageons de créer une cohésion du groupe en invitant les membres du groupe à participer systématiquement aux activités organisées sur le thème du genre (espace midi sur les discriminations, journées thématiques des 25 et 8 mars, ...).
- Le fait d'avoir pointé dans le rapport les services/secteurs/cellules/divisions ou pôles qui n'ont pas remis de fiche va permettre au groupe de coordination d'y porter une attention plus particulière. La coordinatrice générale, avec le soutien de l'administratrice générale, rencontrera les différents responsables de ces secteurs.



# B. Résumé de la dimension de genre à la COCOF et chez Bruxelles Formation

Cet état des lieux de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF est une belle photographie de cette législature. Et ce n'est pas catastrophique, loin de là. Il y a des compétences où l'on tient compte de la dimension de genre, que ce soit dans les règlementations ou dans les subventions, et puis il y a d'autres compétences où ce critère n'est pas pris en compte en amont de toute action.

Une politique intègre la dimension de genre quand elle a été établie en tenant compte des éventuelles différences de situation qui existent entre hommes et femmes, de son impact sur ces situations, et qu'elle contribue à réduire ou à éliminer des inégalités entre femmes et hommes. Pour que le gender mainstreaming soit efficace, il est important de prendre en compte les inégalités structurelles et historiques entre les hommes et les femmes, ainsi que la question des violences de genre. Il faut par ailleurs considérer l'intégration de la dimension de genre dans une perspective intersectionnelle.

L'intégration de la dimension de genre dans une politique publique se déroule généralement en 4 phases :

- Analyser la composition genrée des groupes ciblés par les politiques.
- Identifier les différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes.
- Déterminer si ces différences sont problématiques en termes d'accès aux ressources ou d'exercice des droits fondamentaux.
- Etablir des politiques qui tiennent compte des résultats de l'analyse de genre réalisée et qui évitent ou corrigent les éventuelles inégalités identifiées.

#### LA POSSESSION DE STATISTIQUES

A la COCOF, la première phase, à savoir la récolte de statistiques, n'est pas remplie. Si certaines DA ont bien des données statistiques, elles sont dispersées de différentes manières (cadastres, tableaux Excell, rapports d'activités, etc..) et ne sont pas accessibles ni suffisamment pertinentes pour qu'elles puissent servir à une analyse genrée. Il y a un manque d'indicateurs qui pourraient permettre de mesurer une réalité sociale caractérisée par une ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes. En revanche, chez Bruxelles Formation, la récolte de statistiques de genre avec indicateurs pertinents est assez systématique.

#### LES MARCHÉS PUBLICS

En ce qui concerne les marchés publics à la COCOF, l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution, la sélection qualitative et les spécifications techniques, est une tâche qui semble devenue une nécessité pour les membres du service achats, mais qui n'est pas encore mise systématiquement en pratique pour plusieurs raisons :

- Le manque d'expertise et la disproportionnalité par rapport à la nature et à la valeur du marché
- Le manque d'informations transmises par les services qui veulent lancer un marché,
- Le manque parfois de vision de ce qui est important en termes de genre dans la plupart des marchés.

Les marchés publics qui ont bien intégré une dimension de genre avaient un objet évident en termes d'équilibre entre les hommes et les femmes (marché de fournitures de vêtements, marchés de nettoyage, etc..).

Chez Bruxelles Formation comme à la COCOF, on est encore loin d'une intégration structurelle.

#### LES PLANS STRATÉGIQUES ET CONTRATS DE GESTION

Les plans stratégiques et les contrats de gestion ne mentionnent pas explicitement que le gender mainstreaming doit être appliqué ou que les objectifs doivent tenir compte de la dimension de genre. Dans l'introduction des plans, la différence de situation qui peut exister entre les femmes et les hommes dans chaque compétence n'est pas mentionnée, mais la nécessité d'offrir un service accessible à toutes et tous est mise en avant. Seule la nécessité de veiller à maintenir une expertise transversale (non-marchand, égalité des chances, *handistreaming*, RH, etc...) ou de poursuivre l'implémentation du gender budgeting est mentionnée noir sur blanc.

### LA COMMUNICATION

La communication inclusive, non sexiste et accessible à toutes et tous n'est pas encore très répandue à la COCOF. En revanche, chez Bruxelles-Formation, même s'il n'y a pas de mode d'emploi ou de liste de contrôle de la communication, l'intégration de la dimension de genre semble plus répandue, voire systématique.

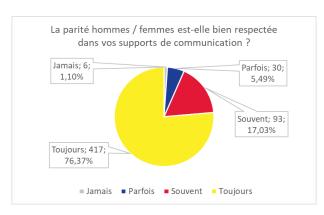
La parité des personnes expertes dans des colloques, conférences ou jurys n'est pas fort appliquée à la COCOF. Pour les jurys, Certains services peinent parfois à trouver des personnes intéressées à participer et il leur semble peu judicieux d'imposer des quotas.



L'accessibilité des locaux à toutes et tous semble être une priorité. Cependant, la fiche ne mentionnait pas toutes les circonstances qui rendent un lieu inadéquat pour un genre ou un autre (mobilité, horaires, toilettes, garderie enfants, sécurité, éclairage des abords, etc.).

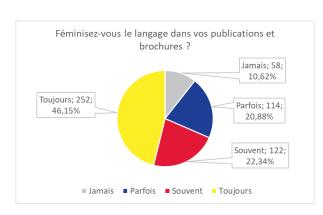
On remarque en revanche que de plus en plus d'associations avec lesquelles la COCOF travaillent ont intégré cette dimension de genre dans leur communication. Ci-dessous, les résultats du questionnaire « genre et handicap » (de janvier à août 2023) que la cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances concernant la communication des associations :

### La parité dans les supports de communication des associations



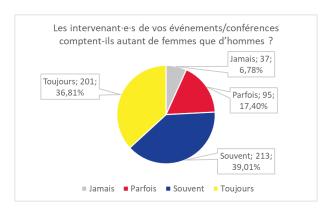
A la question, « La parité hommes / femmes est-elle bien respectée dans vos supports de communication ? », les associations ont répondu : toujours à 76,37%, souvent à 17,03%, parfois à 5,49% et jamais à 1,10%.

### La féminisation du langage dans les publications des associations



46,15% d'entre elles disent toujours féminiser le langage dans leurs publications et brochures; 22,34% disent le faire souvent; 20,88% parfois et 10,62% jamais.

### La parité des intervenants lors des événements organisés par les associations



À la question, « Les intervenantes et les intervenants de vos événements ou conférences comptent-ils autant de femmes que d'hommes? », les associations ont répondu toujours à 36,81%, souvent à 39,01%, parfois à 17,40% et jamais à 6,78%.

#### LES SUBVENTIONS

Lorsqu'il y a des règlements, des appels à projets, le critère de genre peut facilement être ajouté comme critère d'arbitrage ou de qualité du projet. Certaines DA ont rajouté ces critères, mais ce n'est pas encore systématique.

Dans le cadre de la nouvelle procédure IRISbox, un choix a été fait de fournir un questionnaire uniforme pour l'ensemble des secteurs, dans lequel les trois questions préexistantes sur le genre n'apparaissent plus.

#### LES RÉGLEMENTATIONS

La plupart des secteurs se sont contentés de dire que les réglementations ou décrets de leur secteur ne font pas de distinction, ou ne traite pas différemment les hommes et les femmes. Nous ne sommes pas certaines qu'ils ont relu les textes des décrets et réglementations au regard du genre. Ils n'ont pas non plus mentionné quelle est la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine concerné.

#### LE BUDGET GENRÉ

Un rapport gender budgeting a été envoyé au Parlement chaque année depuis 2014. Il se compose à chaque fois d'une analyse statistique, d'une note de genre et d'une analyse de genre. L'analyse de genre est toujours incomplète car les fiches budgétaires remplies ne comportent que peu d'analyse de genre. Cela s'explique en partie par le manque de données statistiques de genre et d'études de genre sur les différentes compétences de la COCOF. Ce rapport est un outil qui ne peut être utilisé efficacement que si la démarche gender mainstreaming est mise en place en parallèle. Ce qui sera le cas dès la prochaine législature.

Dans ce rapport d'état des lieux, on constate que des dépenses spécifiquement genre ne sont pas visibilisées dans la note de genre. Il s'agit de dépenses de code 2 invisibilisées dans des allocations



de base de code 3 en raison de leur faible montant par rapport à l'ensemble des dépenses de code 3.

#### Cela concerne:

- Pour la DA Santé : L'AB 22.001.34.01 intitulée « subventions à des organismes d'aide sociale et pour une politique sociale-santé intégrée », et l'AB 22.004.34.05.3300 intitulée « subventions à des organismes d'aide en matière de politique familiale et du 3è âge ».
- Pour la DA Culture et Sport : les deux allocations de base 11 002 34 01 3300 (Sport pour tous) et 11 002 34 02 3300 (Clubs sportifs) ont des dépenses de code 2 car certains projets soutenus ont comme objectif d'encourager et faciliter l'accès des femmes au sport.
- Pour la DA Ressources humaines et plus particulièrement le CDCP : A l'AB 2100096608 intitulée « Mise en œuvre du plan de formation du personnel » les dépenses relatives à l'organisation de formation en genre (ou gender budgeting) sont invisibilisées.
- Pour le DA Patrimoine et Affaires budgétaires, et plus particulièrement le secteur infrastructures : Au sein de la mission 31 Infrastructures Activité 35 : Subventions d'investissement et autres transferts en capital aux associations privées Dépense affaires sociales, dans l'allocation de base concernée 31.001.35.02.5112, il y a les maisons d'accueil.
- Pour la DAG et plus particulièrement le SIPP : il y a des dépenses favorisant l'égalité des hommes et des femmes qui concernent par exemple les campagnes pour des maladies qui ne vise qu'un seul genre.
- Pour la DAG, et plus particulièrement aux relations internationales, les AB 30 009 3401 330 et 30 009 3403 3300 contiennent des projets qui favorisent l'égalité des femmes et des hommes.
- Pour la DAG et plus particulièrement le Service social, il y a des dépenses destinées à favoriser
   l'égalité des hommes et des femmes qui concernent des remboursements pour des examens
   médicaux liés à des maladies qui concernent un seul genre
- Pour la DAG et plus particulièrement la cellule Egalité des chances, il y a des dépenses destinées à favoriser l'égalité des hommes et des femmes à l'AB 30.001.34.03.3300.



### C. Perspectives:

Pour la nouvelle législature qui va se mettre en place, quelques propositions, points d'engagements et de progression se dessinent déjà. Le groupe de coordination pourrait déjà travailler sur ces points d'ici la prochaine législature et préparer un projet de plan d'actions à présenter au futur coordinateurs et coordinatrices représentant les nouveaux cabinets :

- Dans le mémorandum de la COCOF et de Bruxelles Formation, intégrer la dimension de genre et demander que la déclaration de politique commune du prochain Collège intègre celle-ci également au cœur de leurs lignes politiques.
- Accorder une attention particulière à la dimension de genre dès la conception des plans stratégiques et des contrats de gestion et indiquer dans ceux-ci la façon dont l'administration ou Bruxelles Formation mettra en œuvre les dispositions du décret Gender mainstreaming, ainsi que la façon dont cette mise en œuvre sera contrôlée. Il serait intéressant de contacter l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes afin de connaître leurs recommandations à ce sujet.
- Intégrer l'analyse d'impact sur l'égalité des femmes et des hommes tout au début de la création d'un projet (de réglementation, de subside ou de marché). Pour cela, il va falloir déterminer à quel moment dans la procédure, cette étape peut être rajoutée.
- Organiser des formations genre, car une des difficultés structurelles de la mise en œuvre du gender mainstreaming est le manque de compréhension par les personnes chargées d'intégrer la dimension de genre dans les politiques. En raison de la rotation du personnel et des coordinateurs et coordinatrices, ces formations devraient être organisées de manière thématique et en mettant l'accent sur l'équilibre entre une approche théorique et les exemples et exercices pratiques. Les personnes les plus concernées sont :
  - les nouveaux coordinateurs et coordinatrices (genre, gender mainstreaming et gender budgeting) car le turn-over des membres du groupe a déjà commencé
  - les cellules stratégiques :
    - insertion de clauses sociales, le genre dans l'espace public et les bâtiments publics (cellules patrimoine, économat, achats)
    - les chefs de service et gestionnaires de dossiers/projets (analyse d'impact)
    - la cellule communication (écriture inclusive, images non sexistes,.)
  - o tout agent ou agente qui souhaite se former.
- Attirer des membres masculins dans le groupe de coordination lors des différents renouvellements des membres du groupe de coordination. Cela peut se faire via une



campagne ciblée en rappelant que l'égalité des femmes et des hommes c'est aussi une affaire d'hommes.

- La production et la publication de statistiques ventilées par genre et d'indicateurs de genre pertinents, claires et mesurables qui tiennent compte de l'intersectionnalité des discriminations (genre et handicap, genre et précarité, genre et racisme, etc..).

- L'hébergement des données statistiques de genre dans un même espace pour qu'elles soient accessibles et que les données soient utilisées dans le cadre de l'élaboration des politiques.

- Créer un mode d'emploi et une check-list pour une communication plus inclusive.

- Créer des ponts transversaux avec le handistreaming pour travailler ensemble sur l'intégration des critères de genre et de handicap sur certaines actions (guide de la communication et des événements à destination des membres du personnel et des associations par exemple) et ainsi mutualiser les coûts et les moyens.

Je remercie chaleureusement les membres du groupe de coordination pour leur aide précieuse et efficace dans la récolte des données auprès de leurs différentes Directions d'administration, ainsi que les agents et agentes qui ont pris le temps de les informer.

Le 26 février 2024,

Valérie Vanheer, Coordinatrice générale en approche intégrée de genre

Cellule Lutte contre les discriminations et Promotion de l'égalité des chances,

Secrétariat général, Direction de l'Administratrice générale.



### V. ANNEXES AU RAPPORT

### A. Annexe 1 : Décret Gender Mainstreaming

DÉCRET PORTANT INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES LIGNES POLITIQUES DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE

Publication: 13/06/2014

**Promulgation : 21/06/2013** 

### COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

21 JUIN 2013. - Décret portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française

L'Assemblée de la Commission communautaire française a adopté.

Article 1er.Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux article 127 et 128 de celle-ci.

Il transpose partiellement la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail de ladite directive.

Art. 2. Le Collège de la Commission communautaire française veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. à cette fin, il présente en début de législature les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser.

Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par programme dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

Le Collège de la Commission communautaire française développe une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.



Art. 3. Chaque Membre du Collège intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. à cet effet : 1° il ou elle veille à la mise en œuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans tous les nouveaux plans de gestion, dans tous les nouveaux contrats de gestion ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des directions d'administration, des services à gestion séparées et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence à cette fin, il ou elle approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques; 2° pour chaque projet d'acte législatif ou réglementaire, il ou elle établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes;3° il ou elle veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre. Le Collège de la Commission communautaire française peut établir le modèle de rapport d'évaluation de l'impact visé à l'alinéa 1er, 2°.

Art. 4. Outre les mesures contenues à l'article 3 du présent décret, chaque membre du Collège veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les directions d'administration, les services à gestion séparée et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient systématiquement ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

Art. 5. Le Collège transmet à l'Assemblée de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent les progrès enregistrés en matière d'intégration de la dimension de genre et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.

Il est transmis à l'Assemblée dans un délai de 60 jours suivant le dépôt du deuxième projet de budget général des dépenses de la législature en cours.

Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature. Il est transmis à l'Assemblée dans un délai de 60 jours suivant le dépôt du cinquième projet de budget général des dépenses.

Art. 6. Aux fins d'assurer la mise en œuvre du présent décret, il est institué un groupe de coordination composé de représentants de chaque Membre du Collège, de représentants des services du Collège et de représentants des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française.



Art. 7. Le Collège désigne au sein des Services du Collège la (les) personne(s) chargée(s) de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Art. 8.Le Collège détermine les modalités d'exécution du présent décret, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un niveau de formation minimale des représentants de chaque Membre du Collège, des représentants des services du Collège et des représentants des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française composant le groupe de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

Art. 9. Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2014.

Bruxelles, le 21 juin 2013.

Le Président, Le/la Secrétaire, Le Greffier,



### B. Annexe 2 : Arrêté Gender mainstreaming

Publié le : 2022-10-24

Numac: 2022033583

### COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

7 JUILLET 2022. - Arrêté 2022/528 du Collège de la Commission communautaire française portant exécution du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, l'article 8, alinéa 1er;

Vu le décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ; les articles 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 ;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, donné le 24 juin 2022 ;

Vu l'accord du Membre du Collège en charge du budget, donné le 7 juillet 2022 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 7 juillet 2022 sur la situation respective des femmes et des hommes ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 7 juillet 2022 Sur la situation des personnes handicapées ;

Vu l'avis de l'organe de concertation intra-francophone, donné le 20 mai 2022;

Vu l'avis n° 71.461/4 du Conseil d'Etat, donné le 1er juin 2022, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Présidente du Collège

Après délibération,

### Arrête :

Article 1er. Le présent arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

CHAPITRE Ier. - Définitions et champ d'application



#### Section I. - Définitions

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° décret : le décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ;

2° décret budgétaire : le décret de la Commission communautaire française du 24 avril 2014 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle des services administratifs de la Commission communautaire française et des organismes administratifs publics qui en dépendent ;

3° Collège : le Collège de la Commission communautaire française ;

4° dimension de genre : Une politique, mesure, action, etc... présente une dimension de genre quand elle concerne un domaine où femmes et hommes sont dans des situations respectives différentes ;

5° analyse de genre : une analyse qui permet une évaluation de l'impact potentiel d'une politique, mesure, action, etc. sur la situation respective des femmes et des hommes ;

6° approche intégrée de la dimension de genre ou Gender Mainstreaming : une approche qui consiste en 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 ;

7° gender budgeting ou budget genré : une évaluation des budgets dans une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et du cycle budgétaire, ainsi qu'une évaluation et une éventuelle réorientation des recettes et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ;

8° note de genre : la note de genre telle que visée à l'article 2, alinéa 2 du décret. Tous les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes (ou crédits spécifiques genres) sont identifiés par programme ;

9° coordinateur genre : la/les personne(s) désignée(s) au sein de chaque direction d'administration et de chaque organisme d'intérêt public pour développer une politique de « Gender Mainstreaming » et pour participer au groupe de coordination genre. Elle(s) est/sont chargée(s) de l'intégration de l'approche de genre et est/sont désignées par les directeurs d'administration et les dirigeants des organismes d'intérêt public ;



10° correspondant budgétaire : la/les personne(s) désignée(s) au sein de chaque direction d'administration et de chaque organisme d'intérêt public qui assure(nt) la coordination, la centralisation, la vérification et la consolidation de toutes les informations budgétaires ;

11° exposé général : l'exposé général tel que défini à l'article 11, 3° du décret budgétaire, et dont les modalités sont précisées aux articles 20 et 21 du décret budgétaire ;

12° exécution budgétaire : l'exécution budgétaire telle que définie à l'article 79 du décret budgétaire;

13° élaboration du budget : l'élaboration du budget telle que visée à l'article 10 du décret budgétaire;

14° allocation de base : l'allocation de base telle que définie à l'article 17 du décret budgétaire ;

15° fiche justificative : document reprenant les justifications définies à l'article 17 du décret budgétaire ;

16° rapport d'évaluation de l'impact ou test-genre : rapport d'évaluation préalable à toute prise de décision par le Collège pour chaque projet législatif ou réglementaire. Le rapport identifie la situation respective des femmes et des hommes dans la matière concernée en ayant recours à des statistiques ventilées par sexe, en évaluant l'impact sur l'égalité des femmes et des hommes et en identifiant les mesures compensatoires à proposer en cas d'impact négatif sur des femmes et des hommes ;

17° IEFH : Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes.

Section II. - Champ d'application

Art. 3. Le champ d'application du présent arrêté vise les services du Collège et les organismes d'intérêt public.

L'usage du masculin dans le présent arrêté est épicène.

CHAPITRE II. - Composition du groupe de coordination

Art. 4. § 1er. Le groupe de coordination est composé comme suit :

1° un fonctionnaire de niveau 1 affecté à la cellule Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances du service du secrétariat général des services du Collège ;

2° un membre du Cabinet de chaque membre du Collège, désigné par lui ;

3° un fonctionnaire de niveau 1 ou 2+ de chaque direction d'administration des services du Collège, désigné par le fonctionnaire dirigeant des services du Collège ;

4° un fonctionnaire de niveau 1 ou 2+ de chaque organisme d'intérêt public de la Commission communautaire française, désigné par le fonctionnaire dirigeant de l'organisme concerné ;



Il est désigné, selon le même mode, un suppléant à chacun des membres précités.

- § 2. Un membre de l'IEFH est invité aux réunions du groupe de coordination.
- § 3. Le groupe de coordination est présidé par le représentant du membre du Collège en charge de l'égalité des chances. Celui-ci pilote le groupe en collaboration avec le fonctionnaire affecté à la cellule de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances du service du secrétariat général des services du Collège. Le président veillera à l'envoi de l'ordre du jour.
- § 4. Le groupe de coordination est renouvelé au début de chaque législature lorsque le gouvernement est installé, à l'exception des membres du groupe de coordination visés au § 1er, alinéa 1er, 3° et 4°.
- § 5. Les membres du groupe de coordination visés à l'article 4, § 1er, alinéa 1er, 3° et 4° assument la fonction de coordinateur genre au sein de leur direction d'administration ou de leur organisme d'intérêt public.
- § 6. Le membre du groupe de coordination visé à l'article 4, § 1er, alinéa 1er, 1° assure la fonction de coordinateur général en approche intégrée de genre. Il est chargé, en application de l'article 7 du décret, de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.
- § 7. Aucune rémunération, allocation, indemnité ou jeton de présence n'est alloué aux membres du groupe de coordination.
- § 8. Une formation à l'approche intégrée de genre est organisée pour tous les membres du groupe de coordination. Cette formation est organisée par la cellule du développement des compétences professionnelles au plus tard dans les six mois de l'établissement du groupe de coordination.
- § 9. Le fonctionnaire dirigeant des services du Collège désigne les coordinateurs genre, au plus tard deux mois après la publication du présent arrêté.
- § 10. Les fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public désignent, au plus tard deux mois après la publication du présent arrêté, le ou les coordinateurs genre pour leur organisme.

CHAPITRE III. - Missions du groupe de coordination

Art. 5. § 1er. Le groupe de coordination a pour mission générale :

1° de stimuler, orienter et contribuer à la mise en œuvre de la stratégie d'approche intégrée de genre, notamment par la diffusion et l'utilisation d'outils, d'instruments et de méthodes dans l'ensemble des politiques de la Commission communautaire française;



- 2° de promouvoir la collaboration, la circulation de l'information et l'échange de bonnes pratiques au sein des services du Collège et des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française ;
- 3° d'organiser une concertation et une coordination permanente entre les administrations et les cabinets des membres du Collège ;
- 4° de relire le rapport annuel de la cellule lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances relatif au gender budgeting, et faire des recommandations.
- § 2. Le groupe de coordination a pour missions particulières :
- 1° d'élaborer, en tenant compte des priorités définies par le Collège pour la législature, un projet de plan visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Commission communautaire française en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes et les biais de genre ;
- 2° préparer et coordonner le projet de rapport intermédiaire et de rapport de fin de législature, comme mentionné à l'article 5 du décret, et d'assurer leur suivi selon les prescriptions du chapitre VI du présent arrêté.
- § 3. Dans le cadre de ces missions, le groupe peut consulter les organes, les instances ou experts impliqués dans l'étude et la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes.
- Art. 6. § 1 Le projet de plan, visé à l'article 5 § 2, 1°, est établi au début de chaque législature et pour la durée de celle-ci. Il comprend notamment :
- 1° les objectifs stratégiques visés à l'article 2, alinéa 1er du décret ;
- 2° les lignes d'actions visant à la réalisation de ces objectifs stratégiques et à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la Commission communautaire française.
- § 2 Le projet de plan est transmis au Ministre en charge de l'Egalité des chances au plus tard en début de législature.
- Le Ministre chargé de l'Egalité des chances soumet le plan à l'approbation du Collège au plus tard dans l'année qui suit la date de formation du nouveau Collège.
- CHAPITRE IV. Fonctionnement du groupe de coordination
- Art. 7. § 1. Le groupe de coordination adopte un règlement d'ordre intérieur dans les trois mois qui suivent son installation. Le règlement est adopté à la majorité des deux tiers des membres. A défaut de cette majorité, il est adopté à la majorité simple, lors de la réunion suivante.



- § 2. Lors du renouvellement du groupe de coordination, le règlement en vigueur reste d'application, sauf si un nouveau règlement est adopté.
- Art. 8. Le secrétariat du groupe de coordination est assuré par un membre désigné par le Président du groupe.
- CHAPITRE V. Mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein des administrations
- Art. 9. § 1er Le coordinateur genre a pour missions principales de :
- 1° préparer le projet de contribution de sa direction d'administration ou de son organisme d'intérêt public au plan visé à l'article 5 § 2, 1° du présent arrêté ;
- 2° préparer la contribution de sa direction d'administration ou de son organisme d'intérêt public aux rapports visés au Chapitre VI du présent arrêté ;
- 3° collaborer avec les membres du groupe de coordination issus des cabinets des membres du Collège pour mettre en place un processus de suivi des rapports d'évaluation de l'impact visés à l'article 3, alinéa 1er, 2°, du décret ;
- 4° assurer le suivi de l'application de la méthode pour intégrer la dimension de genre dans l'ensemble du cycle budgétaire visée à l'article 2, alinéa 3 du décret ;
- 5° assurer le suivi de la production de statistiques sexuées et de l'établissement d'indicateurs de genre visés à l'article 4 du décret ;
- 6° assurer le suivi de l'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique de sa direction d'administration ou de son organisme d'intérêt public ;
- 7° intégrer l'approche de genre dans les procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, pour sa direction d'administration ou son organisme d'intérêt public ;
- 8° diffuser l'information à propos de l'approche intégrée de genre et de sa mise en oeuvre concrète au sein de sa direction d'administration ou de son organisme d'intérêt public.
- 9° d'apporter une aide à la complétion des tests-genre aux fonctionnaires ou membres de cabinet chargé de la rédaction de réglementation, si nécessaire.
- § 2. Le coordinateur général en approche intégrée de genre soutient les coordinateurs genre dans la réalisation de leurs missions. Il peut proposer toute mesure appropriée à cette fin.
- 1° Il rassemble, coordonne et, le cas échéant, synthétise ou propose des améliorations concernant les travaux des coordinateurs genre ;



- 2° Il organise ou coordonne les actions visant à l'intégration de la dimension de genre qui concernent plus d'une direction d'administration ou d'un organisme d'intérêt public.
- 3°. Afin de rédiger le rapport annuel relatif au gender budgeting, il compile toutes les informations provenant des coordinateurs genre et des correspondants budgétaires et rédige la note de genre, l'analyse de genre de toutes les allocations de base de catégorie 3 et l'évaluation de l'analyse de genre par rapport à l'exercice précédent.
- Art. 10. § 1er. Le fonctionnaire dirigeant des services du Collège et les fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public veillent, chacun pour ce qui les concerne, à ce que les coordinateurs genre et le coordinateur général en approche intégrée de genre disposent de tous les moyens nécessaires en vue d'assurer la coordination interne nécessaire à l'accomplissement de leurs missions.
- § 2. Le fonctionnaire dirigeant des services du Collège s'assure de la prise en compte de l'approche intégrée de genre par les membres du Conseil de direction.
- § 3. Les fonctionnaires dirigeants des organismes d'intérêt public s'assurent, chacun pour ce qui les concerne, de la prise en compte de l'approche intégrée de genre par les membres du Comité de gestion de leur organisme.
- § 4. Le Ministre en charge du budget et le Ministre en charge de l'Egalité des chances au Collège assument la responsabilité finale de la mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein de l'administration et au sein de l'organisme d'intérêt public.

### CHAPITRE VI. - Les rapports

- Art. 11. Le rapport intermédiaire visé à l'article 5, alinéas 1er et 2 du décret se structure par domaine de compétence. Pour chacun de ces domaines, il porte au moins sur la description, l'état des lieux, les freins et les réussites rencontrés, les propositions d'amélioration envisagées et les progrès réalisés des éléments suivants :
- 1° Les actions entreprises dans le cadre du plan visé à l'article 5, § 2, 1° du présent arrêté ;
- 2° la production, l'analyse et l'utilisation par les services publics et les organismes d'intérêt public de statistiques de genre et indicateurs de genre visés à l'article 4 du décret ;
- 3° la note de genre visée à l'article 2, alinéa 2 du décret ;
- 4° les actions et initiatives relatives au rapport d'évaluation de l'impact (ou "test genre") visé à l'article 3, alinéa 1er, 2°, du décret ;
- 5° les actions et initiatives relatives à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des cycles budgétaires tel que visé à l'article 2, alinéa 3 du décret ;



6° la prise en compte de l'approche intégrée de genre dans les procédures de passation des marchés publics et l'octroi de subsides visée à l'article 3, alinéa 1er, 3° du décret.

Art. 12. Le rapport de fin de législature, au sens de l'article 5, alinéas 1er et 4 du décret, se structure également par domaine de compétence.

Art. 13. Le rapport intermédiaire est transmis par le ministre chargé de l'égalité des chances à l'Assemblée de la Commission communautaire française au plus tard le 14 décembre qui suit le dépôt du deuxième projet de budget général des dépenses. Le rapport de fin de législature est transmis par le ministre chargé de l'égalité des chances à l'Assemblée de la Commission communautaire française au plus tard le 14 décembre qui suit le dépôt du cinquième projet de budget général des dépenses.

Art. 14. § 1er. Le modèle de rapport d'évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes, appelé « test genre », tel que défini à l'article 3, alinéa 1er, 2° du décret, est annexé au présent arrêté. Le « test genre » est complété par la personne qui rédige une nouvelle réglementation. Cette personne peut être un collaborateur de cabinet ou un fonctionnaire de l'administration concernée ou un fonctionnaire de l'organisme d'intérêt public concerné. Un soutien à la complétion de ce test genre par le coordinateur genre concerné est possible pour les personnes encore peu familiarisées avec l'analyse de genre. Le cas échéant, la cellule de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances peut prendre le relais.

§ 2 Le « test genre » d'un projet d'acte législatif ou réglementaire doit être établi avant l'inter cabinet précédant la première mise à l'ordre du jour de ce projet au Collège.

§ 3 Le résultat du test doit être considéré comme une évaluation indicative du projet d'acte législatif ou réglementaire.

§ 4 Chaque Ministre sectoriellement compétent veille à ce que le « test genre » soit complété et annexé au projet de nouvelle réglementation.

§ 5 En l'absence de « test genre », un projet de réglementation ne peut être considéré comme complet et ne peut donc être inscrit à l'ordre du jour du Collège.

§ 6 Une évaluation de la manière dont ont été complétés les tests genre doit être réalisée par le groupe de coordination et les conclusions de celle-ci doivent apparaître dans le rapport intermédiaire et le rapport final, en vertu de l'article 11, 4° et de l'article 12.

CHAPITRE VII. - Catégorisation des allocations de base du budget

Art. 15. § 1er. Les services du Collège et les organismes d'intérêt public appliquent une méthode d'intégration de la dimension de genre dans le cycle budgétaire et le processus budgétaire qui est basée sur la catégorisation des allocations de base du budget. Cette méthode permet d'identifier tous les crédits et par conséquent les crédits affectés à des actions spécifiques en vue de la réalisation



de la note de genre visée à l'article 2, alinéa 2 du décret, et l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble du cycle budgétaire.

§ 2. Chaque allocation de base doit être classée dans un des quatre codes suivants :

1° code 1 ou crédits neutres : ces crédits n'ont aucun impact sur la situation respective des femmes et les hommes ;

2° code 2 ou crédits spécifiques genre : ces crédits favorisent spécifiquement l'égalité entre les hommes et les femmes ;

3° code 3 ou crédits à genrer : ces crédits sont susceptibles d'avoir un éventuel impact (direct ou indirect) sur la situation respective des hommes et des femmes ;

4° code 4 ou crédits hors-compétence : ces crédits sont réglés par une convention ou accord de coopération conclus avec une autre entité.

§ 3. La catégorisation se réalise sur la globalité de l'allocation de base.

Lorsque des crédits d'une même allocation de base, relèvent de codes différents, la procédure pour le choix du code sera déterminée par le Ministre en charge du budget et le Ministre en charge de l'Egalité des chances.

CHAPITRE VIII. - Procédure pour l'application du Gender budgeting

Art. 16. § 1er. Lors de l'élaboration du budget initial et des ajustements budgétaires annuels des services du Collège et des organismes d'intérêt public, les fonctionnaires de ces services et de ces organismes, chargés de l'estimation des crédits budgétaires, réalisent également un examen des dossiers qu'ils gèrent sur la base des définitions reprises à l'article 2 du présent arrêté, en concertation avec les coordinateurs genre. Cet examen donnera lieu à la catégorisation motivée des allocations de base, conformément à l'article 15 § 2 du présent arrêté.

- § 2. Après validation de la catégorisation des allocations de base d'un programme par le responsable du service concerné, cette catégorisation motivée est ensuite vérifiée par les coordinateurs genre et les correspondants budgétaires concernés des services du Collège ou des organismes d'intérêt public et adaptés par eux le cas échéant. Le résultat est ensuite validé par le fonctionnaire-dirigeant.
- § 3. Chaque responsable des services du Collège et des organismes d'intérêt public fera une évaluation quantitative et qualitative, par programme, de l'analyse de genre de l'exercice précédent par rapport à l'exercice en cours. Ceci afin d'évaluer l'impact de leurs dépenses budgétaires en termes d'égalité des femmes et des hommes. Des indicateurs et une liste de questions sera rédigée par le groupe de coordination afin d'établir cette évaluation.

Chaque évaluation sera transmise au coordinateur général en approche intégrée de genre.



Art. 17. § 1er. Les crédits relatifs aux allocations de base de code 2 doivent être intégrés dans la note de genre visée à l'article 2, alinéa 2 du décret. Les fonctionnaires chargés de la catégorisation des allocations de base du code 2 sont tenus de motiver le choix de la catégorie. Cette motivation comprend l'objectif des projets spécifiques genre et la raison pour laquelle une action spécifique est nécessaire.

La note de genre est également reprise, pour les services du Collège et les organismes d'intérêt public, dans l'exposé général relatif à chaque projet de budget général des dépenses.

- § 2. Pour les crédits relatifs aux allocations de base du code 3, les fonctionnaires chargés de l'estimation des crédits budgétaires sont tenus de rédiger par allocation de base une fiche justificative qui reprend le résultat de l'analyse de genre, et ce en concertation avec les coordinateurs genre.
- § 3. Le Ministre en charge du budget et le Ministre en charge de l'Egalité des chances déterminent le modèle de la note de genre ainsi que toutes les autres modalités, en ce compris le planning de l'implémentation de la catégorisation des allocations de base et des fiches justificatives pour les allocations de base de code 3.
- § 4. Après validation des fiches justificatives par le responsable du service concerné, celles-ci sont vérifiées par le coordinateur genre et les correspondants budgétaires concernés des services du Collège ou des organismes d'intérêt public et adaptés par eux le cas échéant. Le résultat est validé par le fonctionnaire-dirigeant. L'analyse de genre est réalisée à chaque projet de budget général des dépenses.

Art. 18. § 1er. Les correspondants budgétaires sont responsables de la coordination, la centralisation et la consolidation de toutes les informations et documentations relatives à la catégorisation des allocations de base et des fiches justificatives. Ils transmettent l'ensemble de ces données au coordinateur général en approche intégrée de genre qui compile les informations et rédige la note de genre visée à l'article 2, alinéa 2 du décret, l'analyse de genre de toutes les allocations de base de catégorie 3 et l'évaluation de l'analyse de genre par rapport à l'exercice précédent. Ce rapport relatif au gender budgeting est ensuite transmis au directeur d'administration chargé du budget.

Celui-ci transmet, le cas échéant, ce rapport et toutes les informations nécessaire dans les délais requis à la Direction en charge du Budget des services du Collège, des organismes, à l'Inspecteur des Finances, au délégué du Ministre ou aux Commissaires du Collège compétents, au ministre de tutelle et aux Ministres, notamment dans le cadre de l'élaboration du budget initial ou ajusté.

§ 2. En exécution des articles 16 et 17 du présent arrêté, les responsables des services administratifs sont tenus de transmettre toutes les informations aux coordinateurs genre et aux correspondants budgétaires sur simple demande.



§ 3. Le groupe de coordination se charge d'organiser la formation et l'accompagnement nécessaires de tous les membres du personnel chargés de la mise en œuvre du présent arrêté, parmi ceux-ci également les correspondants budgétaires.

CHAPITRE X. - Dispositions finales

Art. 19. L'analyse et la note de genre visées à l'article 17 du présent arrêté sont d'application au budget des organismes d'intérêt public relatif à l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 20. La catégorisation visée à l'article 15 § 2 du présent arrêté est d'application au budget des organismes d'intérêt public relatif à l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 21. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour suivant sa publication au Moniteur belge.

Art. 22. Les membres du Collège, chacun pour ce qui le concerne, sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 7 juillet 2022.

Pour le Collège :

B. TRACHTE,

Présidente du Collège chargé de la Promotion de la Santé, des Familles, du Budget et de la Fonction publique

R. VERVOORT,

Membre du Collège chargé de l'Enseignement, des Crèches, de la Culture, de la Politique d'aide aux personnes handicapées, du Tourisme et du Transport scolaire

B. CLERFAYT,

Membre du Collège chargé de la Formation professionnelle et des Relations internationales

A. MARON,

Membre du Collège chargé de l'Action sociale et de la Santé

N. BEN HAMOU,

Membre du Collège chargé de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives



Vu pour être annexé à l'arrêté 2022/528 du Collège de la Commission communautaire française du 7 juillet 2022 portant exécution du décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française (Test Genre)

Bruxelles, le 7 juillet 2022.

Pour le Collège :

B. TRACHTE,

Présidente du Collège chargé de la Promotion de la Santé, des Familles, du Budget et de la Fonction publique

R. VERVOORT,

Membre du Collège chargé de l'Enseignement, des Crèches, de la Culture,

de la Politique d'aide aux personnes handicapées, du Tourisme et du Transport scolaire

B. CLERFAYT,

Membre du Collège chargé de la Formation professionnelle et des Relations internationales

A. MARON,

Membre du Collège chargé de l'Action sociale et de la Santé

N. BEN HAMOU,

Membre du Collège chargé de la Cohésion sociale et des Infrastructures sportives



### C. Annexe 3: Fiche à remplir

#### FICHE À REMPLIR:

### ÉTAT DES LIEUX DE LA DIMENSION GENRE

### DE VOTRE SECTEUR/CELLULE/DIVISION OU PÔLE

### DONNÉES D'IDENTIFICATION

Intitulé de votre service	
Intitulé de votre secteur/cellule/division ou pôle	
Intitulé de la Direction d'Administration	
Coordinateurs et coordinatrices chargées de la récolte des données	
Agents et agentes concernées par ce secteur ou cette cellule	
Brève description des matières pour lesquelle	s votre secteur (ou cellule) est compétent :

PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET INSTRUMENTS DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (À REMPLIR AVEC VOTRE DA)

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan stratégique 2.0 de la COCOF et de ses objectifs stratégiques, du Plan de gestion 2017-2022 pour Bruxelles Formation ou de tout autre instrument de planification stratégique, les objectifs de votre DA ou de votre direction intègrent-



ils une	dimension de genre (un domaine où les femmes et les hommes sont dans une possible
situatio	on respective différente) ?
Entour	ez la bonne réponse.
OUI - N	ION – Je ne sais pas
	énoncez les objectifs concernés par une dimension de genre et répondez aux questions tes pour chacun d'eux.
>	Intitulé de l'objectif :
>	Intitulé du plan (PS 2.0, Plan de gestion, plan de management, plan de formation, etc.) :
>	Brève description de l'objectif concerné par la dimension genre, tel que repris dans le plan :
>	Dans cet objectif, existe-t-il des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources (argent, travail, responsabilités,



	santé/bien-être,	sécurité,	formation,	mobilité)	ou l'exercic	e de leurs	droits
	fondamentaux (d	lroits civils,	, sociaux et p	olitiques)			
	Entourez la bonne	e réponse :	OUI – NON –	Je ne sais pas	i		
<b>&gt;</b>	Si oui, laquelle ou	ı lesquelles	?				
>	Avez-vous tenu c	ompte de d	ces différence	es entre femn	nes et homme	s dans vos ol	ojectifs ?
	Entourez la bonne	e réponse :	OUI – NON				
>	Si	oui,	de		quelle	m	anière ?
							<u></u>

PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE DANS LES DÉCRETS ET/OU RÈGLEMENTS EN LIEN AVEC VOS COMPÉTENCES

ans	uno	nossible	situation	rospostivo	diffé
S	une	possible	situation	respective	d

Pour chacun d'eux, répondez aux questions ci-dessous, et utilisez, dans la mesure du possible, des statistiques sexuées et des indicateurs de genre. N'hésitez pas à mettre les sources éventuelles



•			•		elles). S'il y a p que nécessaire			_	ents concernés,
>	Intitulé	du	décret	ou	règlement	et	date	de	publication :
>	Brève	desc	ription	de	l'objectif	de	ce	décı	ret/règlement :
<b>&gt;</b>	situation ressource mobilité politiques Entourez	des fe s (arg .) ou s)?	mmes et ent, trava l'exercice	des hor il, resp de leu	nmes qui peu oonsabilités, s	vent lii anté/bi lament	miter leu ien-être,	ır accès sécuri	rences entre la s respectif aux té, formation, lls, sociaux et
<b>&gt;</b>	d'impact Entourez	genre ? la bonn ez-vous	e réponse :	OUI – N é <b>un pos</b>	ON sible impact ?	:/règlen	nent, ave	z-vous (	effectué un test
	• •		l'impact ? e réponse :	Positif -	- Négatif.				



### PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE DANS LES MARCHÉS PUBLICS

_	Les agents et agentes de votre cellule/service/pôle ont-ils ou elles suivi une formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics ?				
Entoure	z la bonne réponse : OUI-NON				
dimensi	t le nombre de marchés publics que votre service/cellule/pôle a effectué et qui ont une ion de genre (un domaine où femmes et hommes sont dans une possible situation ive différente) ?				
> 1	Lesquels ?				
S	Parmi ceux-ci, avec-vous intégré la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre de la sélection qualitative des prestataires, des spécifications techniques, des critères d'attribution ?  Entourez la bonne réponse : OUI – NON				
	Si non ? Pour quelles raisons ? (Disproportionnalité par rapport à la nature et à la valeur du marché, impact minime, difficultés car trop techniques, manque d'expertise, etc.) :				
-	<b>quels marchés sont concernés ?</b> S'il y a plusieurs objectifs concernés, recopiez les lignes ciautant de fois que nécessaire avant de les remplir.				
> I	ntitulé du marché :				
> 1	Гуре de marché (services, travaux, fournitures) et montant :				



Dans le marché concerné, existait-il des différences entre la situation des femmes et des hommes qui pouvaient limiter leur accès respectif aux ressources (argent, travail, responsabilités, santé/bien-être, sécurité, formation, mobilité) ou l'exercice de leurs droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques) ? OUI -NON
Laquelle ou lesquelles ?
De quelle manière avez-vous intégré la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce marché ?
EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE DANS LES DEMANDES DE SUBVENTIONS
Dans votre secteur, y-a-t-il des différences entre la situation des femmes et des hommes qui peuvent limiter leur accès respectif aux ressources (argent, travail, responsabilités, santé/bien-être, sécurité, formation, mobilité) ou l'exercice de leurs droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques) ?  Entourez la bonne réponse : OUI - NON
Si oui, lesquelles ?
•
Demandez-vous à ce que les projets subsidiés intègrent une dimension de genre, c'est-à- dire qu'ils contribuent à éviter ou corriger d'éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes ? Entourez la bonne réponse : OUI - NON



'évaluation et/ou	en tant que critère d'	_	us en compte la dir des demandes de su				
	Entourez la bonne réponse : OUI – NON						
manière ?	quelle	de	oui,	Si			

### POSSESSION DE STATISTIQUES GENRÉES

$\triangleright$	Disposez-vous de statistiques ventilées par sexe dans votre secteur ? OUI-NON						
>	Si oui, lesquelles ?						
<b>&gt;</b>	Disposez-vous, dans votre secteur, de « statistiques de genre » (données ventilées par						
	sexe qui ont fait l'objet d'une analyse permettant de mettre en évidence les différences qui existent entre hommes et femmes dans un domaine particulier) ?						
	Entourez la bonne réponse : OUI-NON						
<b>&gt;</b>	Disposez-vous, dans votre secteur, d'indicateurs de genre (données - en général un indice chiffré - qui permettent de mesurer une réalité sociale caractérisée par une ou plusieurs différences mesurables entre la situation respective des femmes et des hommes)?						
	Entourez la bonne réponse : OUI — NON						

### DIMENSION DE GENRE DANS LES DÉPENSES

Énumérez l'ensemble des dépenses spécifiques genre liées à votre mission.



Dans le cadre du gender budgeting, avez-vous des dépenses « spécifiques genre » (codes 2)									
reprises dans une AB de code 3. Il s'agit de dépenses spécifiques genre invisibilisées en raison									
de leur faible montant proportionnellement aux autres dépenses.									
S'il y en a plusieurs, recopiez les lignes ci-dessous autant de fois que nécessaire avant de les remplir.									
> Intitulé :									
> Allocation de base concernée :									
> Objectifs genré de cette activité :									

COMMUNICATION LIÉE À LA DIMENSION GENRE ADRESSÉE AUX ASSOCIATIONS OU AU PUBLIC BRUXELLOIS

- La communication/information/sensibilisation vers l'externe (analyse des supports, brochures, référentiels, formulaires, sites web, courriers, invitations, ) concernée par votre mission est-elle conçue en intégrant la dimension de genre ? Entourez la bonne réponse : OUI-NON
- ➤ Votre secteur utilise-t-il une *check-list* ou un autre aide-mémoire pour que le vocabulaire et les illustrations de vos communications externes soient non sexistes?

Entourez la bonne réponse : OUI-NON

- Utilisez-vous l'écriture inclusive dans vos communications ?
  Entourez la bonne réponse : OUI-NON
- Lorsque vous organisez des jurys, colloques, conférences ou autres événements, appliquez-vous la parité des intervenants et intervenantes ?

  Entourez la bonne réponse : TOUJOURS LE PLUS SOUVENT POSSIBLE PARFOIS JAMAIS
- Lorsque vous organisez des jurys, colloques, conférences ou autres événements, faites-vous en sorte que ceux-ci soient accessibles tant aux femmes qu'aux hommes (horaires, sécurité, toilettes, etc.) ?
- Entourez la bonne réponse : TOUJOURS LE PLUS SOUVENT POSSIBLE PARFOIS JAMAIS



INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES OU INDICATEURS SUR LA DIMENSION GENRE NON PRIS EN COMPTE DANS CETTE FICHE
Indiquez ici les informations que vous possédez, les indicateurs ou actions supplémentaires intégran la dimension genre dans votre service/cellule ou pôle et qui ne sont pas repris dans cette fiche.
Indiquez ici vos éventuels commentaires concernant le gender mainstreaming, cette étude ou cette
Marei de vetre participation l
Merci de votre participation !

