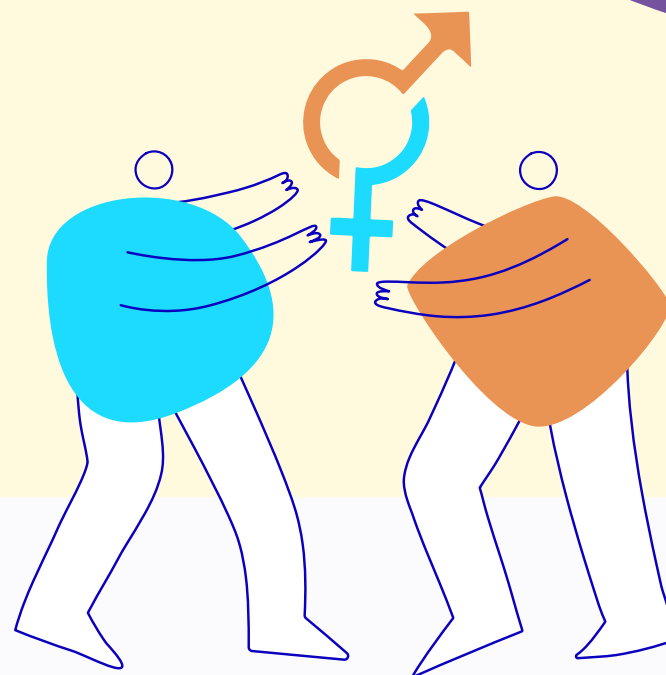




**CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE



**Pour que demain
soit meilleur qu'hier
pour l'égalité
entre les femmes et les hommes !**

MÉ MORANDUM 2024

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles

Tél : 02 205 68 68 - brupartners@brupartners.brussels

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

CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	3	5. LE LOGEMENT : UN ENJEU MAJEUR DE L'ÉGALITÉ DES GENRES	16
1. UN FIL ROUGE : L'ALARMANTE AUGMENTATION DE LA PRÉCARITÉ À BRUXELLES	4	5.1. Le « mal-logement » des femmes	16
1.1. Les femmes ou le visage structurel de la pauvreté bruxelloise	4	5.2. Espaces, logement et inégalités genrées	16
1.2. La précarité numérique et sa dimension genrée	5	5.3. Recommandations – des actions rapides et d'envergure	16
1.3. Recommandations – des actions transversales et spécifiques	6	6. URBANISME ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE : VERS PLUS D'ÉGALITÉ ET DE SÉCURITÉ POUR LES FEMMES	19
Une priorité : le nouveau plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté	6	6.1. Un espace public encore trop hostile aux femmes	19
2. L'INTERSECTIONNALITÉ OU LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS	7	6.2. L'urbanisme comme reflet des inégalités	19
2.1. Bruxelles ne laissera personne sur le côté !	7	6.3. Recommandations – des actions inclusives et généralisées	19
2.2. Pas de société responsable et inclusive sans une juste représentation des femmes dans la gouvernance des entreprises	7	7. MOBILITÉ : QUAND LE GENRE ENTRAÎNE LA LIBERTÉ DE MOUVEMENT	21
2.3. Recommandations – des actions structurelles « sur-mesure »	8	7.1. Mobilité et différences selon le genre	21
3. EN FINIR AVEC LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	9	7.2. Recommandations – des actions ancrées et sans biais genré	22
3.1. Société patriarcale = violences faites aux femmes	9	8. L'ÉNERGIE ET L'ENVIRONNEMENT N'ÉCHAPPENT PAS AU GENRE	24
3.2. Le cercle vicieux de la précarité et des violences faites aux femmes	9	8.1. La précarité énergétique et hydrique des femmes	24
3.3. Un bouclier de choix : le Plan global de lutte contre les violences faites aux femmes !	10	8.2. Recommandations – des actions cohérentes et ciblées	24
3.4. Recommandations – des actions urgentes et courageuses	11	9. LA SANTÉ DES FEMMES ET LEUR ISOLEMENT SOCIAL	26
4. POUR UN ACCÈS ÉGALITAIRE À L'EMPLOI, L'ENTREPRENEURIAT ET LA FORMATION	12	9.1. Quand la précarité fait passer à la trappe la santé des femmes	26
4.1. Le monde du travail évolue ? Pas au détriment des femmes et des minorités !	12	9.2. Quand la précarité isole et marginalise les femmes	26
4.2. À quand un financement égalitaire pour l'entrepreneuriat des femmes ?	12	9.3. Recommandations ⁹² – des actions cohérentes et ciblées	26
4.3. La formation professionnelle : un tremplin pour tout·e·s ?	13	10. LE GENDER MAINSTREAMING : UNE EFFICACITÉ REDOUTABLE S'IL EST RÉALISÉ DANS LES RÈGLES DE L'ART	28
4.4. Recommandations – des actions constantes et sans biais genré	13	10.1. Historique de l'intégration du genre dans la politique bruxelloise	28
		10.2. <i>Le Gender mainstreaming</i> à Bruxelles	28
		10.3. Recommandations – des actions méthodiques et systématisées	29
		11. RÉFÉRENCES	31

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

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

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

- Les partenaires sociaux ;
- Le Nederlandstalige Vrouwenraad & le Conseil des Femmes francophones de Belgique ;
- Les organisations pertinentes de la société civile ;
- Les représentant·e·s du monde académique.



Veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes est un devoir permanent. Il est nécessaire de prendre systématiquement en compte dans le cadre de l'élaboration des politiques bruxelloises, de la gestion quotidienne de la Région ainsi que dans l'évaluation de ces politiques et des actions menées.

Par conséquent, le **CEFH** insistera, dans le cadre de ce mémorandum, sur l'importance des mesures à prendre contre les discriminations

de genre, avec une approche intersectionnelle¹, dans tous les domaines des compétences de la Région, notamment l'emploi, le logement, les violences basées sur le genre, la mobilité, l'énergie et l'eau, ainsi que la lutte contre la pauvreté.

Il est à souligner que l'ensemble des données genrées collectées démontrent que les femmes sont soumises à un risque plus élevé de précarisation que les hommes et, a fortiori, en temps de crise. En conséquence, le **CEFH** fera de la précarité le **fil rouge** de son mémorandum et proposera des recommandations à la fois transversales et spécifiques à des publics plus vulnérables. Une attention particulière sera portée aux « mamans solos », ces Bruxelloises, majoritaires, à la tête d'une famille monoparentale et qui se retrouvent, comme nous le verrons tout au long de ce mémorandum à travers le pictogramme 🧑👤, au carrefour de plusieurs facteurs de vulnérabilité (genre, précarité socio-économique, origine, ...) avec un impact délétère sur leur santé, leur accès au logement ou au travail et sur presque toutes les dimensions de leur vie. Le **CEFH** encourage, d'ailleurs, fortement la Région à prendre les « mamans solos » comme la cible par défaut de toutes les mesures en faveur de l'Égalité des genres parce que ces mesures seraient particulièrement inclusives et profiteraient, de facto, à la majorité des femmes. À l'inverse, prendre des mesures se voulant universelles à l'aune de la situation de groupes plus aisés exclurait, de fait, toutes les personnes précarisées dont ces familles monoparentales.

Enfin, le **CEFH** s'inquiète des crises qui se sont multipliées dernièrement un peu partout en Europe et dans le monde. Qu'il s'agisse de crises financières, sanitaires, écologiques, politiques et/ou démocratiques, elles s'accompagnent presque systématiquement d'une montée des extrêmes de toutes sortes qui constituent, toujours et invariablement, une menace pour les droits des femmes et des minorités. En conséquence, le **CEFH** enjoint à Bruxelles de se montrer forte et solide en ces temps électoraux et à protéger, coûte que coûte, l'égalité et l'inclusion sur son territoire.

1 Un fil rouge : l'alarmante augmentation de la précarité à Bruxelles

Les chiffres sont sans appel : la précarité ne cesse d'augmenter à Bruxelles. Ainsi, de 2010 à 2021, on observe une augmentation de 65 % du nombre de Bruxellois·e·s émargeant au CPAS avec deux fois plus de jeunes adultes (18-24 ans) concerné·e·s. Quand on sait que la crise sanitaire est responsable, à elle seule, d'une augmentation de 5,2 % de ces bénéficiaires du CPAS en, à peine, un an², le **CEFH** s'inquiète de l'impact social des autres crises mondiales. En 2020, à Bruxelles, 1 personne sur 4 vivait sous le seuil de risque de pauvreté³ : combien d'autres Bruxellois et, a fortiori, de Bruxelloises ont, depuis, basculé dans la précarité suite à la guerre en Ukraine et la crise énergétique ?

1.1. Les femmes ou le visage structurel de la pauvreté bruxelloise

Toutes les statistiques genrées le démontrent : le **genre est une composante structurelle de la précarité en Belgique**, comme en témoignent les données suivantes⁴ :

- 43 % des femmes occupaient un emploi à temps partiel contre 11 % des hommes en 2018 ;
- Une femme gagnait en moyenne 8 % de moins qu'un homme en 2021, cet écart allant jusqu'à 21 % si l'on tient compte de l'effet des emplois à temps partiel.

De plus, on constate une surreprésentation des femmes dans ce que le **CEFH** nomme les **publics-cibles** ou groupes sociaux plus à risque de basculer dans la pauvreté :

Les familles monoparentales



1 famille bruxelloise sur 3 est une famille monoparentale dont 85 % avec une femme à leur tête. Cette « maman solo » présente de grandes vulnérabilités sociales : faible taux d'activité (44 %), faible taux d'emploi (36 %), taux de chômage

élevé (17 %) avec risque qu'il soit de longue durée puisqu'elle assure seule le travail de *care*⁵. Elle fait également face à des problèmes de logement, de santé et à un taux de risque de pauvreté particulièrement élevé (30,5 %) si elle a des enfants qui dépendent d'elle⁶.

Les personnes âgées

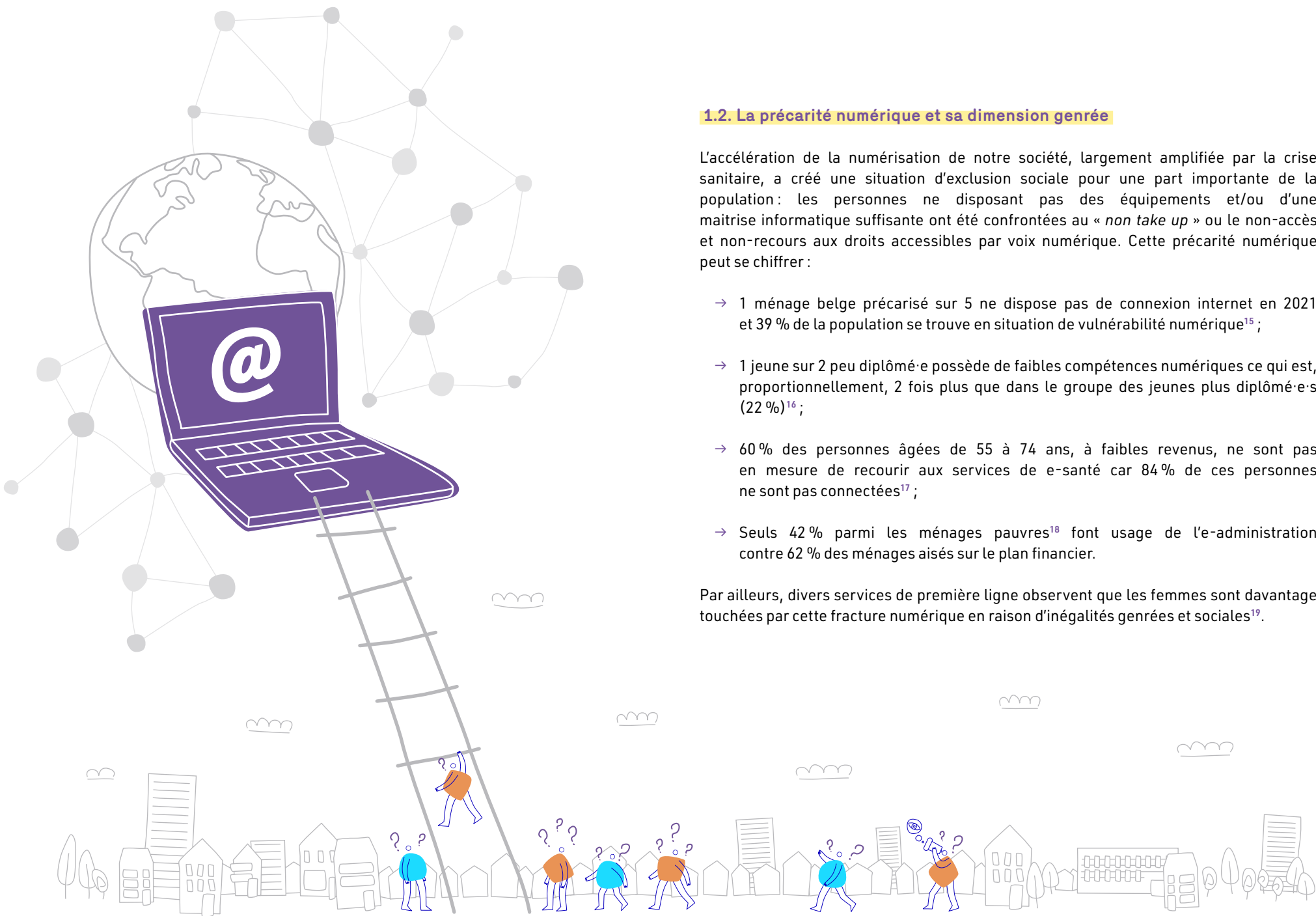
En raison de l'accumulation des inégalités socio-économiques genrées tout au long de leur vie, les femmes ont une pension largement inférieure à celle des hommes (23 % de moins en 2021)⁷ et constituent l'écrasante majorité (91 %) des Belges ayant dû recourir à une pension de survie de la GRAPA la même année⁸.

Les jeunes et étudiant·e·s⁹

1 Bruxellois·e· sur 3 qui émarge au CPAS a entre 18 et 24 ans¹⁰, le nombre d'étudiant·e·s concerné·e·s ayant augmenté de 21 % entre 2018 et 2022. Par ailleurs, le recours à un job étudiant s'impose pour une part grandissante des étudiant·e·s (augmentation de 45 % des heures prestées en 5 ans¹¹) avec, entre autres conséquences, l'étalement de la durée des études¹².

Les femmes sans-papiers

Une étude de la VUB estime à 112 000 le nombre de personnes dites sans-papiers en Belgique, avec près de la moitié d'entre eux/elles vivant à Bruxelles dont au moins la moitié serait des femmes¹³, ces dernières cumulant, de manière intersectionnelle et particulièrement aigüe, de nombreux risques de vulnérabilité¹⁴.



1.2. La précarité numérique et sa dimension genrée

L'accélération de la numérisation de notre société, largement amplifiée par la crise sanitaire, a créé une situation d'exclusion sociale pour une part importante de la population : les personnes ne disposant pas des équipements et/ou d'une maîtrise informatique suffisante ont été confrontées au « *non take up* » ou le nonaccès et non-recours aux droits accessibles par voix numérique. Cette précarité numérique peut se chiffrer :

- 1 ménage belge précarisé sur 5 ne dispose pas de connexion internet en 2021 et 39 % de la population se trouve en situation de vulnérabilité numérique¹⁵ ;
- 1 jeune sur 2 peu diplômé·e possède de faibles compétences numériques ce qui est, proportionnellement, 2 fois plus que dans le groupe des jeunes plus diplômé·e·s (22 %)¹⁶ ;
- 60 % des personnes âgées de 55 à 74 ans, à faibles revenus, ne sont pas en mesure de recourir aux services de e-santé car 84 % de ces personnes ne sont pas connectées¹⁷ ;
- Seuls 42 % parmi les ménages pauvres¹⁸ font usage de l'e-administration contre 62 % des ménages aisés sur le plan financier.

Par ailleurs, divers services de première ligne observent que les femmes sont davantage touchées par cette fracture numérique en raison d'inégalités genrées et sociales¹⁹.

1.3. Recommandations – des actions transversales et spécifiques

- Renforcer le « Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales » en 2021²⁰ ;
 - Soutenir, au niveau fédéral, la suppression du statut de cohabitant·e qui précarise les femmes en freinant leur indépendance économique ;
 - Instaurer la pleine individualisation des droits en matière d'aides sociales et de chômage ;
- Visibiliser le Service fédéral des créances alimentaires (SECAL) auprès des « mamans solos » via les services de première ligne et des campagnes de communication pour éviter le non-recours à ce droit faute d'information suffisante ;
- Récueillir des chiffres et mener des études fines pour saisir, de manière holistique, l'impact actuel et les séquelles sociales de la crise sanitaire sur les jeunes, les personnes âgées et les familles monoparentales avec une lecture genrée et intersectionnelle ;
 - Réactualiser, de toute urgence, les études sur les bas revenus et les allocataires sociaux avec des données genrées et intersectionnelles afin de mettre en place des politiques de soutien plus pertinentes et efficaces ;
 - Soutenir au niveau fédéral la demande d'assouplissement d'accès à la GRAPA et dans le respect des droits humains (supprimer, notamment, « l'assignation à résidence qui l'accompagne ») ;
 - Remplacer la GRAPA par le « Minimum pension-décente universel »²¹ ;
 - Créer le poste de « Délégué·e aux droits des Seniors », chargé·e du contrôle de la qualité de vie des personnes âgées ;
 - Actualiser les informations sur la précarité numérique en situation post-Covid ;
 - Promouvoir une approche numérique responsable lors de la digitalisation des services publics et non-marchands qui prévoit le maintien de guichets accessibles avec du personnel formé ;

- Renforcer les compétences numériques de la population en priorisant les publics-cibles et ce, avec le soutien structurel des Espaces Publics Numériques (EPN) et des services d'insertion ;
- Développer un guichet unique bruxellois comme outil à l'automatisation des droits, pour lutter contre le non-recours ;
- Former les Bruxellois·e·s et, en particulier, les femmes sous-qualifiées au numérique pour lutter contre la fracture numérique et leur permettre d'être plus compétitives sur un marché de l'emploi qui s'est fortement digitalisé avec la crise ;
- Évaluer les impacts de l'ordonnance Bruxelles numérique avec une lecture genrée et intersectionnelle.

Une priorité : le nouveau plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté

Et parce qu'il n'y a plus de plan Pauvreté régional concerté et coordonné pour la Région de Bruxelles-Capitale à ce jour, le **CEFH** estime qu'il est impératif de :

- Désigner un·e Ministre/ Secrétaire d'État pour la Région de Bruxelles-Capitale en charge de la lutte contre la pauvreté ;
- Mettre à jour le plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté 2014-2019²².



2 L'intersectionnalité ou la lutte contre toutes les discriminations

2.1. Bruxelles ne laissera personne sur le côté !

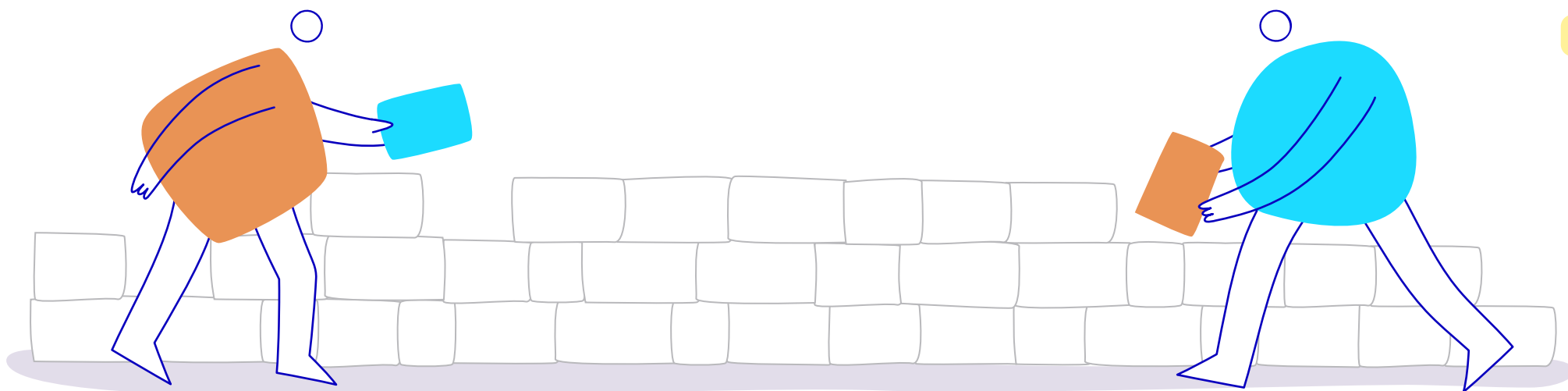
Si l'on veut lutter efficacement contre les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles, on ne peut faire l'économie d'une approche intersectionnelle. En effet, une part importante des Bruxellois et, a fortiori, des Bruxelloises est, non seulement, concernée par les inégalités de genre mais subit *simultanément* d'autres formes de discrimination. En Belgique, c'est pas moins de 19 critères de discrimination qui sont légalement reconnus²³ et qui constituent autant de facteurs susceptibles de se combiner pour créer des situations d'exclusion sociale souvent dramatiques. On compte, entre autres, le genre, l'origine sociale, la fortune ou situation financière, la prétendue « race », la couleur de peau, l'origine ethnique, le handicap, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'âge ou encore les convictions philosophiques ou religieuses. Quand on se penche sur les critères de discrimination les plus représentés dans les dossiers d'UNIA en 2022²⁴ et qu'on les croise avec le genre et la région, on constate que les Bruxelloises sont davantage discriminées sur base de leur handicap, de leur religion et de leur santé quand les Bruxellois sont plus discriminés sur base des critères dits « raciaux » ou de leur orientation sexuelle. Bien que ces données ne soient pas parfaitement représentatives des discriminations effectives en RBC puisqu'elles comportent inévitablement un biais lié au fait qu'il s'agit uniquement de signalements, elles ont néanmoins le mérite d'attirer notre attention sur l'imbrication spécifique de ces facteurs de discrimination selon le genre et la région et la nécessité pour Bruxelles d'apporter à ce fléau des réponses appropriées et presque « sur-mesure ».

2.2. Pas de société responsable et inclusive sans une juste représentation des femmes dans la gouvernance des entreprises

Sans mixité (minimum 40 % / 60 % de chaque genre) dans la prise de décision, il ne peut y avoir de société inclusive et égalitaire. Pour y parvenir il existe de nombreux leviers d'action efficaces tels que les actions positives (quotas, objectifs volontaires, ...), la rédaction et la communication des plans d'égalité et diversité, la transparence des processus RH, la stricte égalité salariale ou encore une politique de tolérance zéro en matière de sexisme et de toute forme de discrimination. Il est capital que toutes les grandes organisations publiques ou privées intègrent l'égalité professionnelle non comme une contrainte mais bien comme une impulsion leur permettant de profiter de tous les talents dans un environnement de travail respectueux des valeurs d'égalité et d'inclusion de la Région.

Les études montrent que la mixité²⁵ et la diversité²⁶ au niveau des postes de décision sont corrélées positivement avec plus de performance, plus d'innovation, plus d'engagement et de bien-être au travail ainsi que plus de sécurité. Mais alors que les femmes représentent près de 60 % des diplômé·e·s universitaires²⁸ en Belgique, elles ne sont qu'une manager sur 3²⁷, moins de 17 % des membres des comités de direction des entreprises du Bel20 qui ne comptent qu'une seule femme CEO et une seule femme présidente de CA (chiffres JUMP pour mars 2023)²⁹.

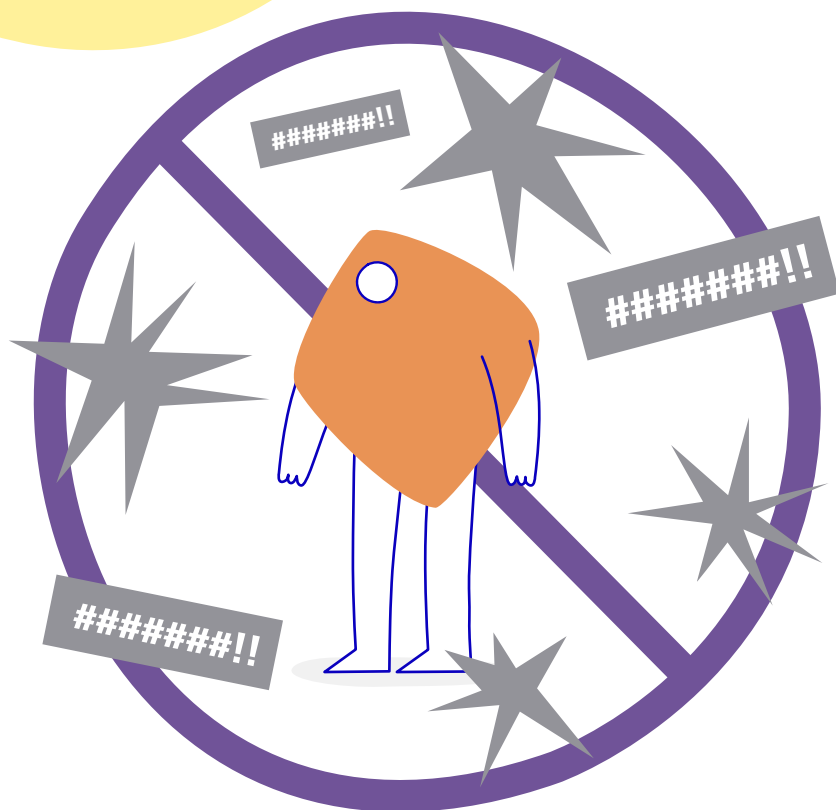
Les évaluations de la loi de quotas de genre de 33 % (2011)³⁰ pour les Conseils d'Administration (CA) des entreprises cotées, réalisées par JUMP en 2023 et par l'IEFH en 2022 démontrent que les quotas sont globalement respectés et que la loi a permis de passer de 8,2 % de femmes en 2008 à presque 34 % en 2020 (39 % dans le Bel20 en 2023). Cependant et contrairement à l'intention de la loi de 2011, il n'y a aucun effet d'entraînement du quota dans les CA vers le sommet de l'exécutif des mêmes entreprises.



2.3. Recommandations – des actions structurelles « sur-mesure »

- Insérer dans la législation régionale les définitions relatives à la discrimination intersectionnelle, croisée et cumulée, à l'instar de ce qui a été discuté au parlement fédéral³¹ ;
- Généraliser l'approche intersectionnelle dans le cadre du *gender mainstreaming* pour en augmenter l'efficacité et la pertinence ;
- Reconnaître l'hétérogénéité des groupes sociaux qui composent Bruxelles et financer des études qui analysent, sans tabou, l'ensemble des facteurs qui s'entrecroisent et aggravent les inégalités de genre sur le territoire bruxellois (discriminations croisées et intersectionnelles) ;
- Maintenir et renforcer, au sein de la RBC, les efforts actuels en matière d'inclusion systémique grâce à des outils tels que le *gender mainstreaming*, le *handstreaming* et étendre ces bonnes pratiques à d'autres critères de discrimination protégés qui aggravent structurellement les inégalités de genre ;
- Fixer, dans un arrêté, un quota de femmes aux plus hauts niveaux de pouvoir régional à l'instar de l'arrêté royal du 2 juin 2012 qui fixe un quota de femmes aux deux premiers degrés de l'administration fédérale et prévoit des contrôles et des sanctions en cas de non-conformité ;
- Promouvoir la mixité (minimum 40 % / 60 % de chaque genre) et la diversité au sein de tous les organes de décision des structures publiques et des comités d'expert-e-s ;
- Établir ou mettre à jour la liste de tous les organes consultatifs afin qu'un organisme indépendant de contrôle – qui serait à créer – puisse vérifier le respect des quotas prescrits par la loi ;
- Stimuler les entreprises à une réelle égalité professionnelle : atteindre la mixité de la gouvernance, tendre vers la mixité des métiers et des fonctions, prouver l'égalité salariale, instaurer une politique de tolérance zéro pour le sexisme et toutes les autres formes de discriminations, ...
- Prescrire aux administrations publiques les mêmes obligations de communication et de transparence que les sociétés privées en matière de genre ;

3 En finir avec les violences sexistes et sexuelles



3.1. Société patriarcale = violences faites aux femmes

Les violences infligées aux femmes comptent parmi les violences les plus graves, les plus systémiques et les plus coûteuses pour la société mais demeurent encore trop largement banalisées. Mais pourquoi une telle minorisation d'un tel fléau ? Cela s'explique par l'héritage patriarcal de nos sociétés. En effet, le terreau de la violence, c'est la culture de la domination patriarcale qui s'exprime par un ensemble de croyances et attitudes permissives qu'une société développe autour des violences sexistes et sexuelles avec une attitude indulgente pour les auteurs des violences et, à l'inverse, une culpabilisation des victimes. La domination patriarcale, c'est aussi une société qui renforce le message selon lequel les femmes « valent moins » que les hommes en tolérant, encore à ce jour, des écarts salariaux structurels, en dévalorisant les secteurs d'activité ou les passions dit·e·s féminin·e·s ou encore, en continuant à prodiguer une éducation genrée aux plus jeunes avec des garçons qui bénéficient de plus d'opportunités, plus de libertés mais aussi de plus de tolérance quand leur colère s'exprime par de l'agressivité. La domination patriarcale, c'est aussi et surtout des chiffres belges³² qui glaçant le sang : c'est 1 femme sur 5 qui a subi un viol, c'est 1 homme sur 2 qui pense que la victime est peut-être en partie responsable de l'agression sexuelle subie, c'est même 1 jeune sur 5 qui pense que les femmes aiment être forcées et que la violence est sexuellement excitante pour elles. La domination patriarcale, c'est aussi 207 féminicides en Belgique depuis 2017³³, 207 femmes mortes sous les coups de compagnons qui pensaient qu'un homme a le droit de vie et de mort sur une femme.

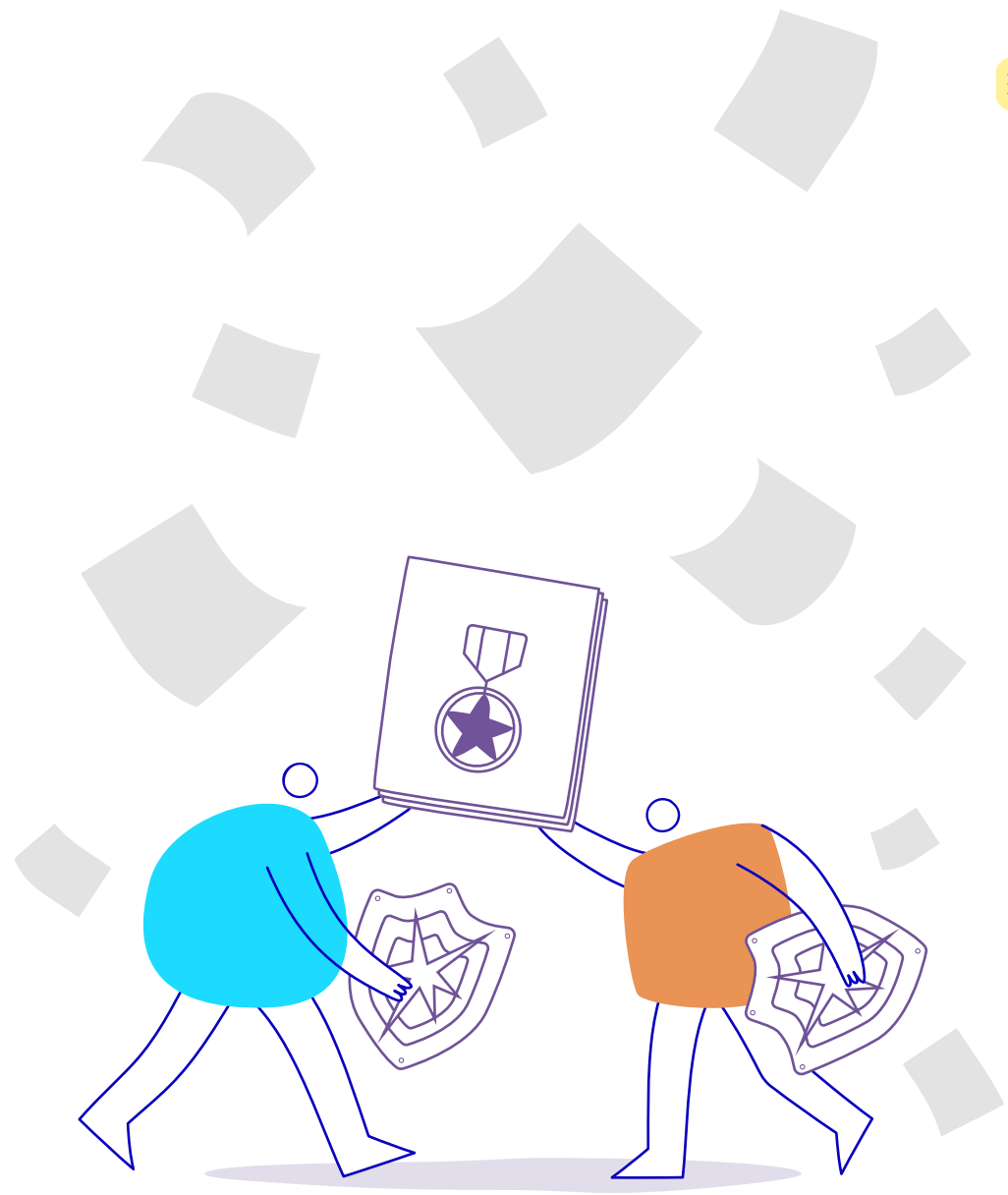
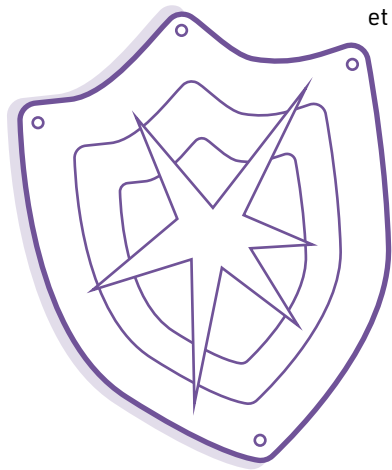
3.2. Le cercle vicieux de la précarité et des violences faites aux femmes

Les liens entre les violences et la précarité sont complexes et multidimensionnels³⁴. En effet, les violences peuvent intervenir dans différents contextes de vulnérabilité tels que la précarité sociale, l'exil et la migration, la limitation de l'autonomie d'une personne en raison d'un handicap par exemple ou encore dans certains environnements à risque parce que la violence y est banalisée. En cas de violences subies, la situation

économique et sociale d'une femme aura un impact sur ses capacités à s'en sortir : moins elle aura d'autonomie financière, moins elle sera susceptible de pouvoir quitter le partenaire violent et, *a fortiori*, dans des conditions qui garantissent sa sécurité. Elle rencontrera aussi des difficultés pour recevoir l'aide psychologique dont elle a besoin dans des délais raisonnables et à une fréquence adéquate. Or, les violences subies sont des traumatismes psychiques majeurs qui nécessitent une prise en charge urgente sous peine de voir des troubles de santé mentale s'installer avec toutes les conséquences personnelles, sociales et professionnelles que cela peut avoir. On constate aussi que les violences subies au sein du couple constituent un moment de bascule dans la trajectoire de vie des femmes et que ces dernières sont plus à risque de tomber dans la pauvreté. À ce titre, le **CEFH** rappelle que les violences intrafamiliales sont la cause première du sans-abrisme chez les femmes et leurs enfants³⁵ et reste également une cause significative du basculement des familles vers la monoparentalité³⁶, elle-même associée à un risque accru de précarisation.

3.3. Un bouclier de choix : le Plan global de lutte contre les violences faites aux femmes !

En 2020, la Région de Bruxelles-Capitale s'est dotée du premier plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes. Le plan prévoit 56 actions concrètes pour améliorer l'accueil, l'information, l'accompagnement et la protection des victimes mais aussi la formation et la sensibilisation des acteurs et actrices de la prévention, de la santé, de la sécurité, de l'urbanisme ou de la mobilité. Le **CEFH** encourage la Région à poursuivre les actions initiées tout en consolidant les chantiers qui mériteraient de l'être. À cette fin, le **CEFH** la renvoie vers l'avis³⁷ qu'il avait émis sur cet instrument en juillet 2020. Notons, enfin, qu'il y aura lieu, à la prochaine législature, de mettre en œuvre, des actions encore plus courageuses pour permettre à Bruxelles d'éradiquer, une bonne fois pour toutes, les violences faites aux Bruxelloises.



3.4. Recommandations – des actions urgentes et courageuses

- Mandater l'Office régional de statistiques pour collecter, à intervalle régulier, toute donnée statistique désagrégée pertinente sur les violences de genre ;
- Soutenir la recherche sur les violences de genre afin d'en étudier les causes profondes, les effets, la fréquence ainsi que les taux de condamnation et l'efficacité des mesures prises pour mettre en œuvre la Convention d'Istanbul ;
- Effectuer, à intervalle régulier, des enquêtes basées sur la population afin d'évaluer l'étendue et les tendances de toutes les formes de violence de genre ;
- Inciter les Ordres des Barreaux francophone et néerlandophone bruxellois à intégrer dans leur formation de base des modules *obligatoires* sur le droit de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les violences fondées sur le genre dans toutes les sphères de la société ;
- Fixer des objectifs de taux de participation aux formations reprises dans les actions 9 à 17 du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes et destinées aux métiers de première ligne tels que la police, la justice, les pompiers, ... ;
- Systématiser la formation des conseiller·e·s en prévention et des personnes de confiance en matière de violences structurelles, à leur identification et à l'impact des stéréotypes et biais divers sur la vie et l'intégrité physique et psychique des individus ;
- Lier les agréments des SEPP et des services de sécurité au travail à la maîtrise des inégalités de genre, du sexisme structurel et des discriminations intersectionnelles dans le monde du travail ainsi qu'aux modalités d'action rendant réellement effective une politique de tolérance zéro ;
- Former tout·e·s les managers des administrations bruxelloises et des organisations qui dépendent de la Région aux inégalités de genre, au sexisme et aux discriminations intersectionnelles au travail ainsi qu'aux modalités d'action rendant effective une politique de tolérance zéro ;
- Intégrer des dispositions de la Convention 190 de l'OIT comme l'obligation d'une présentation annuelle du plan de prévention des violences sexistes et sexuelles par l'employeur·e ;
- Promouvoir activement une tolérance zéro dans chaque entreprise envers tout comportement inacceptable et violences exercées par les managers, les collègues ou envers les usagers·e·s ;
- Soutenir les associations de la société civile œuvrant en faveur de l'égalité des genres, via l'octroi de subventions structurelles & pluriannuelles, notamment comme il a été développé via l'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale³⁸. Ces financements doivent également être indexés de manière directe et automatique ;
- Renforcer les campagnes de sensibilisation reprises aux actions 18 à 25 du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes concernant les espaces publics, le monde de la nuit, les festivals, les administrations bruxelloises et les contextes migratoires, ... ;
- Mettre impérativement en œuvre une collecte de données quantitatives fiables sur le harcèlement sexiste et sexuel dans les transports en commun ;
- Interdire les publicités dégradantes ou discriminantes pour les femmes dans les lieux et transports publics ;
- Évaluer, à intervalle régulier, les lignes d'écoute et de soutien aux victimes de violences et soutenir de manière structurelle ces initiatives ;
- Augmenter la visibilité du CVPS de Bruxelles auprès de publics qui pourraient rentrer en contact avec des victimes (le milieu des taxis, le milieu de la nuit, les milieux étudiants, ...) ;
- Encourager l'utilisation du document « Outil d'évaluation des risques en matière de violence entre (ex)-partenaires » par les agents·e·s qui recueillent la plainte des victimes afin de s'assurer du suivi de l'infraction par le Parquet ;
- Poursuivre la mise en place de cellules d'accueil spécifiques aux violences intrafamiliales et sexuelles au sein des commissariats (*EVA – Emergency Victim Assistance*) ;
- Évaluer le projet pilote visant une approche intersectorielle des violences intrafamiliales (action 46 du Plan) dont le **CEFH** soutient la nécessité et l'approche pertinente basée sur la collaboration entre divers partenaires.



4 Pour un accès égalitaire à l'emploi, l'entrepreneuriat et la formation

4.1. Le monde du travail évolue ?

Pas au détriment des femmes et des minorités !

Les vies professionnelles des femmes et des hommes sont structurellement inégales. En moyenne, les femmes n'ont pas les mêmes opportunités, n'évoluent pas dans les mêmes secteurs, n'accèdent pas aux mêmes valorisations salariales et ne peuvent prétendre au même niveau de pension que les hommes. Cela s'explique en grande partie par les rôles sociaux plus traditionnels qui continuent de peser sur les épaules des femmes : ces dernières restent majoritairement et structurellement assignées au *care* – ou soin à l'autre – avec toutes les charges y afférentes (mentale, physique, organisationnelle et/ou financière) et avec un impact « en dents de scie » sur leur carrière.

Le **CEFH** s'inquiète de la précarisation alarmante des femmes sur le « marché du travail 2.0 ». Les nouveaux modes de travail tels que le télétravail, le chômage technique, le travail à temps partiel lié au marché de l'emploi constituent autant de facteurs qui ont davantage précarisé les femmes durant la crise sanitaire³⁹. Plus précisément concernant le temps partiel, la première cause de ce temps partiel chez les femmes bruxelloises sont les raisons liées au marché du travail (à hauteur de 38,7 %, notamment car l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel ou pas trouvé d'emploi à temps plein), suivi d'un temps partiel de « compromis », identifié comme « autres raisons personnelles ou familiales » (pour 20,2 %). La troisième cause est liée aux services de soins non disponibles pour ses enfants/ autres personnes dépendantes (à hauteur de 17,2 %) ⁴⁰. Leur maintien en l'état, sans correction des biais genrés sous-jacents à ces nouvelles manières d'organiser le travail, équivaut à précariser les femmes ainsi que leur position relative sur le marché du travail tout comme d'autres mesures non neutres sur le plan du genre⁴¹ telles que les congés parentaux ordinaires, les congés pour assistance médicale et autres interruptions liées au *care*.

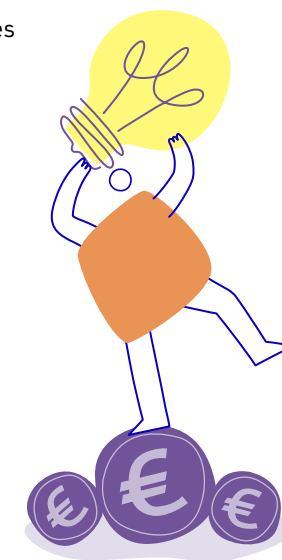
Enfin, le **CEFH** souhaite également alerter le futur gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale sur la situation dramatiquement précaire des personnes dites sans-papiers. Ces dernières constituent encore la main d'œuvre corvéable à merci du marché du travail au noir.

4.2. À quand un financement égalitaire pour l'entrepreneuriat des femmes ?

L'égalité dans l'accès au capital est déterminant pour assurer la réussite et la pérennité des entreprises créées par les femmes. Or, l'obtention des subventions par les entrepreneuses reste complexe et traversée par des inégalités multiples, les femmes et, *a fortiori*, issues de l'immigration y ont difficilement accès. Cela s'explique par l'angle mort que constitue le genre dans le monde de l'entrepreneuriat. Ainsi, selon un rapport réalisé en Wallonie⁴², il y aurait une méconnaissance totale des inégalités de genre par les structures qui accompagnent les entrepreneur-e-s. Cette ignorance est entretenue par l'absence de données genrées en matière de financements et d'accompagnement. Les rares données disponibles, grâce au rapport précité⁴³, montrent des inégalités de genre criantes :

- Les entreprises fondées, reprises ou pilotées par une femme ont reçu 17 % des prêts accordés par la Sowalfin en 2020 contre 83 % pour les entreprises masculines, cela représente respectivement 6,5 % et 93,5 % de l'entièreté des montants disponibles ;
- Seul un peu moins d'un tiers des micro-crédits professionnels accordés par Crédal l'a été à des femmes contre un peu plus de 2/3 pour les hommes.

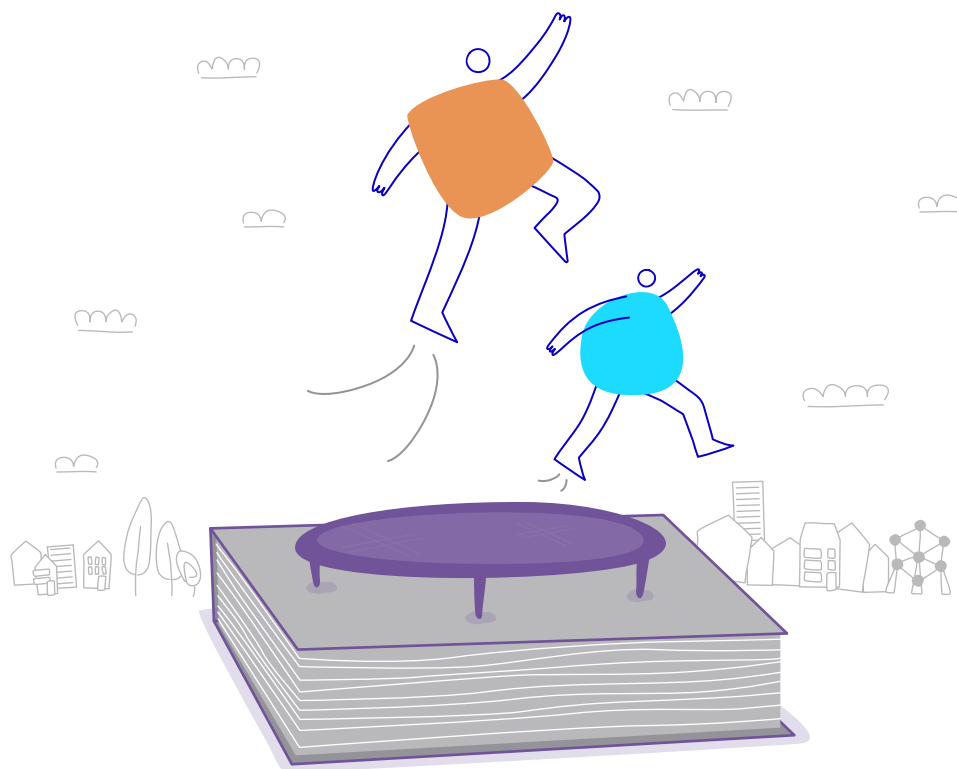
Ainsi, traiter les femmes comme « des hommes comme les autres » revient, hélas, à les discriminer.



4.3. La formation professionnelle : un tremplin pour tout-e-s ?

La formation qualifiante a un impact positif sur l'insertion des chercheurs et chercheuses d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois⁴⁴. Il y aurait même un effet plus marqué pour les femmes !⁴⁵ Si cela peut constituer une bonne nouvelle en raison du taux d'emploi structurellement moindre des femmes en Belgique⁴⁶, il faut néanmoins préciser que ce tremplin vers l'emploi concernerait plutôt les femmes sans enfant ou avec des solutions de garde⁴⁷, les autres, celles sans solution de garde pour leurs enfants rencontrant toujours les mêmes difficultés d'accès au marché de l'emploi⁴⁸.

Et quand les femmes sont au travail, on constate d'autres inégalités de genre en matière de formation : les femmes suivent moins de formations continues que les hommes⁴⁹ alors que ce type de formation peut parfois jouer un rôle décisif dans l'évolution d'une carrière professionnelle⁵⁰.



4.4. Recommandations – des actions constantes et sans biais genré

MONITORING GENRÉ

- Encourager les autorités compétentes à récolter des chiffres genrés relatifs à l'impact des crises successives en matière d'emploi à Bruxelles (licenciements, démissions, recrutements, promotion, variation du temps de travail, congés parentaux, ...) ainsi que sur le risque de pauvreté des travailleuses et travailleurs ;
- Récolter des chiffres genrés des formations assurées par les entreprises par type de formation (par exemple : les formations numériques fortement masculines) ;
- Recommander vivement aux entreprises des résultats genrés des enquêtes de bien-être et d'engagement pour pouvoir aiguiller les autorités en charge des plans de diversité bruxellois dans la prise de mesures correctrices qui s'imposeraient pour garantir un environnement de travail d'égalité de dignité et d'opportunités pour les femmes et les hommes ;
- Lier l'obtention du label diversité d'Actiris à ces enquêtes et leurs données genrées ainsi qu'au degré de sérieux avec lequel les entreprises ont inclus la question du sexisme, des violences sexuelles et des discriminations intersectionnelles dans leurs diagnostics diversité de départ, des mesures effectives de prévention prises, de la mise en place d'un processus de signalement et de traitement des cas ainsi que de leur politique de tolérance zéro à l'égard des comportements inacceptables et des violences subies par les femmes et minorités sur leur lieu de travail ;
- Intégrer une analyse genrée et des indicateurs précis – selon la classe d'âge, niveau d'étude, durée d'inactivité, ... – dans toutes les études sur le marché de l'emploi en RBC, notamment effectuées par l'IBSA⁵¹ et View.Brussels⁵² ;
- Établir des statistiques genrées des travailleur-se-s non déclaré-e-s, indépendant-e-s complémentaires, femmes aidantes, personnes dit-e-s sans-papiers et des femmes victimes de violences sur leur lieu de travail ;
- Inciter les entreprises et les institutions publiques à développer une organisation du travail permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle au regard des graves pénuries existantes en matière d'accueil et de garde d'enfants⁵³ ;



Évaluer de manière approfondie et intersectionnelle les secteurs des titres-services et du travail intérimaire avec pour objectifs d'avoir des données lisibles sur le respect ou non des lois qui encadrent ces régimes ainsi que des relevés statistiques intersectionnels croisant, *a minima*, le genre, l'origine, la situation familiale (dont la monoparentalité) et le degré de précarité ;

PRÉCARISATION DE L'EMPLOI

- Renforcer les structures d'accueil publiques et non-marchandes de qualité, accessibles et avec des horaires différents des heures et des vacances scolaires : crèches, accueil extrascolaire, soins pour personnes dépendantes, aide et soins à domicile, garde-malades sont le levier fondamental pour l'accessibilité au travail et l'entrepreneuriat des femmes ;
- Revaloriser les postes de coordination dans ces structures et renforcer les normes d'encadrement pour soulager les équipes en place et améliorer la qualité de la prise en charge ;
- Améliorer les conditions de travail des secteurs dits « féminins » afin d'en accroître l'attractivité, notamment en augmentant et harmonisant les barèmes salariaux repris dans l'accord du non-marchand 2021-2024⁵⁴ ;
- Aménager les fins de carrière des aides ménagères et aides familiales vers des emplois moins pénibles, notamment vers les métiers de garde-malades et développer des formations à destination des travailleuses en place permettant d'élargir les horizons professionnels ;
- Mettre en place un plan d'action pour enrayer le phénomène des « working poor » ou « travailleur·se·s pauvres » qui touche de plus en plus de catégories professionnelles et pénalise les familles bruxelloises tout au long de la vie ;
- Informer les « working poor » sur les aides complémentaires existantes afin de promouvoir leur autonomisation financière et freiner leur précarisation ;
- Informer systématiquement tout·e·s les travailleur·se·s de leurs droits et surtout les conséquences à long terme du temps partiel parce que celles-ci sont bien souvent méconnues du grand public ;

- Rendre les contrats de travail à temps partiel moins précarisant pour les femmes en repensant la limitation actuelle en matière d'aides sociales et/ou l'impact négatif, à court et long termes, sur l'accès aux droits sociaux tels que les allocations de chômage et la pension légale ;
- Adopter une politique d'accueil capable de mettre un terme au phénomène d'exploitation et de déshumanisation que vivent les personnes dites sans-papiers réduites à travailler « au noir », en leur ouvrant notamment l'accès à un permis de travail et à des formations professionnelles ;
- Protéger les travailleur·se·s d'une trop forte porosité entre la vie professionnelle et la vie privée en instaurant un droit à la déconnexion dans une réglementation claire et univoque.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Veiller à ce que le télétravail ne puisse être ni imposé ni lourdement suggéré et puisse rester un choix et se faire dans des conditions techniques et personnelles non précarisantes ;
- Former tout·e·s les responsables des ressources humaines et du bien-être au travail aux nouvelles formes d'organisation du travail et leurs conséquences sur le personnel ;
- Former toutes les directions, le personnel des ressources humaines et les représentant·e·s du personnel aux violences de genre et discriminations intersectionnelles afin qu'ils puissent les identifier et apporter, au besoin, les réponses adéquates ;
- Sensibiliser et former les conseiller·e·s en prévention et les personnes de confiance à la thématique du sexisme, des violences de genre et des violences intersectionnelles ;
- Inciter les directions et départements RH à développer une politique anti-discriminante et antisexiste forte, connue du personnel et avec des règles claires et accessibles à tout·e·s sur les comportements inacceptables, les processus de signalement et la grille de sanctions ;

- Renforcer les dispositifs confidentiels et les processus internes offrant aide et/ou conseil au personnel victime de sexisme, d'agression sexiste et/ou de violences intersectionnelles en contexte professionnel ;
- Sensibiliser les entreprises aux violences entre partenaires afin qu'elles puissent mettre en place des mesures de protection des victimes et de vigilance quand l'auteur·e fait partie du personnel afin de protéger ses collègues ;
- Aider à la réinsertion des victimes de violence familiale sur le marché de l'emploi, notamment en soutenant structurellement des projets innovants comme « ACTIV! - *Acting & Collaborating to Tackle Intimate Violence* » de l'association « Pour la Solidarité »⁵⁵.

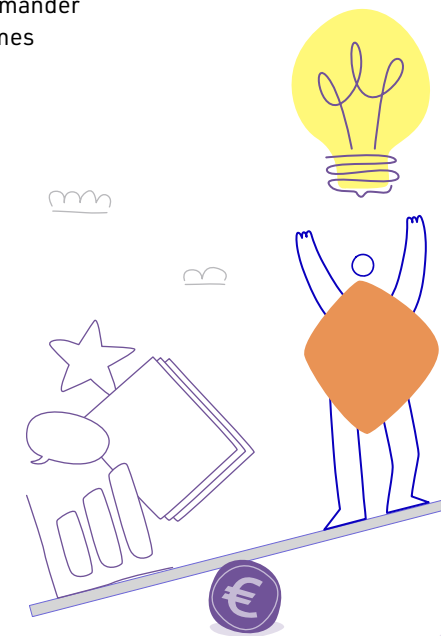
FORMATION

- Renforcer l'offre de formation continue et son accessibilité via, par exemple, des actions positives dans les formations qualifiantes et les formations numériques ;
- Déployer la validation des compétences, valoriser la certification professionnelle liée à la formation qualifiante et renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers à Bruxelles pour les secteurs dits féminins afin de permettre aux femmes sous-qualifiées mais compétentes d'accéder à de meilleures rémunérations et/ou emplois ;
- Veiller à ce que le secteur des titres-services reste uniquement un vecteur d'intégration des chercheur·se·s d'emploi et un tremplin vers un emploi stable en conditionnant les agréments des entreprises à l'élaboration d'un plan de bien-être au travail (santé, violence, etc.), à son suivi et à son évaluation ;
- Établir des parcours de formation vers des emplois de qualité à destination des travailleur·se·s, des « secteurs-tremplins » tels que les titres-services et les aides et soins à domicile mais aussi dans le secteur de la petite enfance (aide familiale, aide-soignante, garde-malade, ...) ;
- Chercher de l'emploi coûte aussi de l'argent. Veiller à ce que les chercheur·se·s d'emploi ne soient pas stigmatisé·e·s dans leur recherche d'emploi via un soutien de la Région qui formerait correctement le personnel d'accueil et les gestionnaires des dossiers pour que des « facteurs de vie » tels que la migration, la situation familiale,

financière ou la santé, etc ne puissent être des facteurs de stigmatisation voire de discrimination et ce, ni lors de la phase d'activation, ni lors de la phase d'application d'éventuelles sanctions (procédure « dispo »).

ENTREPREUNARIAT

- Encourager les autorités compétentes à récolter des chiffres genrés relatifs aux inégalités dans l'octroi des financements des PME par les organismes de la Région et sur leur accompagnement. À ce titre, le CEFH recommande de se référer à son avis sur le *gender mainstreaming*⁵⁶ ;
- Produire des données genrées, quantitatives et qualitatives, pour pouvoir mettre en place des actions adéquates et mesurer l'efficacité de ces dernières grâce à des analyses transversales pointues (pourcentage par secteur des indépendantes à titre principal et complémentaire, le taux d'abandon de l'activité et la cause, le taux de faillite, la rémunération que se versent les indépendant·e·s ; la capitalisation de leur entreprise, ...) ;
- Inciter les femmes à entreprendre et à demander des financements grâce à des programmes spécifiques de communication ;
- Former les analystes, accompagnants et investisseurs aux enjeux de l'égalité, aux stéréotypes et biais inconscients ainsi qu'à la spécificité de l'entrepreneuriat des femmes pour protéger ces dernières de toute forme de discrimination ;
- Mettre en place des actions visant à faciliter l'accès à un capital de départ pour les porteuses de projet d'entreprise permettant notamment d'avoir un suivi et de travailler avec des expert·e·s soutenant le développement de leur activité.



Le logement : un enjeu majeur de l'égalité des genres

5.1. Le « mal-logement » des femmes

Alors que le logement est un droit fondamental, on constate que la situation en la matière est dramatique à Bruxelles : 1 personne sur 2 est affectée par le surpeuplement, 1 sur 4 se trouve dans un logement inadéquat (fuites, humidité, déperditions énergétiques massives, ...) et un peu plus d'1 Bruxellois·e sur 10 éprouve même des difficultés à se chauffer⁵⁷. Hélas, bien qu'il y ait une augmentation notable des logements sociaux attribués ces dernières années (+30 % entre 2020 et 2021), ils ne peuvent être considérés, en l'état, comme la solution à cette crise du logement puisque la liste d'attente ne cesse d'augmenter et atteignait même le nombre vertigineux de 49.771 ménages en attente au 1^{er} janvier 2022⁵⁸.

Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, les femmes font partie des groupes sociaux les plus touchés par la pauvreté et sont, en conséquence, surreprésentées dans les logements sociaux⁵⁹, discriminées sur le marché locatif et a fortiori quand elles sont « maman solo »⁶⁰ et même susceptibles de basculer dans le sans-abrisme⁶¹ et sa forme plus insidieuse dite sans-abrisme « caché »⁶².

Le **CEFH** rappelle que les violences intrafamiliales et les violences contre les femmes constituent une cause importante de la précarisation et du sans-abrisme des femmes et de leurs enfants. En effet, si ces femmes sont co-propriétaires du logement familial, elles sont exclues de tout accès à un logement social et devront retrouver une location d'urgence tout en continuant à payer leur prêt hypothécaire ce qui ne manquera pas de les précariser ; si elles sont locataires, elles sont pénalisées par le fait que les contrats de bail sont, la plupart du temps, signé par les hommes puisqu'ils disposent structurellement de meilleurs revenus que leur compagne et si elles vivaient dans le bien de leur compagnon, statistiquement plus à même de disposer d'un patrimoine en raison des inégalités de genre structurelles, elles en seront expulsées à moins qu'elles ne se soumettent aux violences subies.

5.2. Espaces, logement et inégalités genrées

Dans la répartition spatiale des habitations ou des ensembles de logements, les structures hiérarchiques et traditionnelles de la famille nucléaire hétéronormée⁶³ continuent de se répéter et de perpétuer les inégalités entre les genres. Il existe, en effet, un traitement binaire des espaces – le féminin à l'intérieur et le masculin à l'extérieur ou encore le privé opposé au public – alors que nous vivons dans une société en pleine mutation caractérisée par l'éclatement de la cellule familiale, l'explosion du nombre de familles monoparentales, la multiplication des familles recomposées ou encore l'émergence d'autres constellations sociales et amoureuses.

5.3. Recommandations – des actions rapides et d'envergure

MONITORING GENRÉ

→ Automatiser le monitoring genré pour toutes les données liées au logement au sein de l'observatoire du logement et en assurer le suivi ;

Intégrer à chacune de ces récoltes statistiques genrées des axes incontournables avec lesquels les croiser :

- ~ La monoparentalité ;
- ~ L'intersectionnalité et critères associés (niveau socio-économique, origine, handicap, ...);
- ~ Les logements sociaux ;
- ~ Les personnes de plus de 60 ans ;

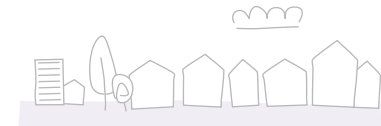
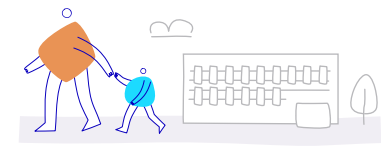


- ~ La qualité des logements, en ce compris, la performance énergétique ;
 - ~ La propriété ou non-propriété du logement ;
 - ~ Les logements non-conventionnels de type habitat groupé, habitat kangourou, habitat léger, etc.
- Réaliser un monitoring du nombre de femmes sans abri à Bruxelles en intégrant un critère relatif aux violences intrafamiliales/conjugales pour en analyser l'impact sur le sans-abrisme féminin ;
 - Intégrer la demande de statistiques genrées pour tout·e·s les bénéficiaires de subventions ;
 - Publier les résultats de l'étude genre et logement commandée par Bruxelles en 2022 et financer une nouvelle étude en fonction des besoins qui y seraient identifiés.

INTÉGRATION DU GENRE DANS LE LOGEMENT

- Créer un cahier des charges type intégrant la dimension de genre pour les logements sociaux avec une juste répartition des pièces en fonction des besoins des femmes, l'intégration de la mutualisation des tâches domestiques et de soin, l'intégration dans l'immeuble de pièces réellement collectives pour développer une vie communautaire⁶⁴, l'aménagement des espaces intermédiaires comme lieux de rencontre (coursives, rez-de-chaussée) et prévoyant la prévention des violences envers les femmes ;
- Mettre en place des critères garantissant un logement égalitaire lors de l'élaboration des cahiers des charges, des marchés publics et pour les projets relevant de partenariats publics-privés ;
- Redéfinir les critères des espaces communs et intermédiaires (qualité, espace minimum et sécurisé, salubrité, etc.) et développer des pratiques ciblées, sur base des représentations qu'ont les usager·e·s, afin de répondre au mal-logement ;
- Soutenir l'émergence de logements innovants permettant une plus grande solidarité entre ménages (habitats groupés, habitat kangourous, habitats légers, *Community land trust*, ...)

- Soutenir l'émergence de logements dégenrés composés d'un assemblage de pièces neutres, non nommées, avec des dimensions offrant les fonctionnalités classiques de l'habitation tout en garantissant une flexibilité suffisante ;
- Intégrer les trajectoires de transformations des besoins des ménages dans les réflexions (habitats modulaires) comme cela a été fait avec succès pour les personnes en situation de handicap ;
- Objectiver les besoins de logement pour les ménages isolés et les familles monoparentales et créer ou rénover des logements adaptés à leurs besoins ;



- Veiller, pour le logement des femmes et fortiori précaires et/ou avec enfants, à la proximité des services, des commerces, de l'emploi, des espaces verts, d'une offre satisfaisante de transports en commun, de l'accessibilité à la mobilité douce et à tout critère fondamental garantissant un logement de bonne qualité ;
- Sensibiliser et former au *gender mainstreaming* et au *gender budgeting* les acteurs et actrices du logement tel·le·s que les institutions publiques (SLRB, Citydev, Fonds du logement), les structures privées (CLTB, ...) et les secteurs concernés (urbanisme, architecture, construction, rénovation) ;
- Généraliser le *gender mainstreaming* et *gender budgeting* dans les projets, notamment en renforçant la participation des femmes dans l'élaboration des projets de logements collectifs ;
- Sensibiliser au genre les gestionnaires des plans de cohésion sociale (PCS) des SISF via un comité technique restreint sur le genre ainsi qu'une séance d'info sur le genre pour la FEBUL ;
- Organiser une formation pour les équipes sociales du SISF sur le genre, ses implications sur le logement et les liens qui existent avec les violences conjugales et intrafamiliales ;

- Prévoir un accompagnement social pour les habitant·e·s d'un habitat collectif et le personnel de première ligne afin de les informer des pratiques d'usage de ces nouvelles structures.

LOGEMENT ET VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- Augmenter urgemment le nombre de refuges adaptés et d'hébergements d'urgence pour les femmes victimes de violences intrafamiliales ;
- Fournir des solutions de logement temporaire pour les femmes victimes de violence ou sans-abri via des occupations temporaires avec les mêmes normes que celles du cahier des charges des logements sociaux ;
- Prioriser la prévention de la perte de logement pour les femmes et personnes victimes de violences et/ou présentant des risques accrus de précarisation ;
- Renforcer la législation pour que ce soit l'auteur·e des violences qui doit quitter le domicile commun et sur une période suffisamment longue pour garantir la protection de la victime ;
- Renforcer les subventions structurelles aux centres de jour et d'hébergement, abris de nuit, hébergements d'urgence réservés aux femmes et enfants, maisons d'accueil, maisons protégées, restaurants sociaux, etc. ;
- Développer une campagne de communication à destination des locataires des SISP sur les violences conjugales.

UNE LÉGISLATION CONTRANT TOUTE INÉGALITÉ

- Adopter une législation anti-discrimination *spécifique* à la matière du logement plus ambitieuse que le décret généraliste ;
- Abaisser le seuil d'accès pécuniaire au logement par la régulation des loyers et des prêts, la création d'allocations loyers ainsi que le conditionnement des primes octroyées aux propriétaires d'habitations mises en location au plafonnement des loyers durant une période déterminée ;



- Évaluer le cadastre et le précompte immobilier en fonction de la situation familiale et non seulement de la valeur du bien ;
- Adapter les critères d'attribution des logements sociaux sur base de facteurs genrés de vulnérabilité et de précarisation tels que la monoparentalité, les violences intrafamiliales et l'âge ;
- Augmenter le quota de logements sociaux pour les femmes victimes de violence via la dérogation ;
- Supprimer les contraintes légales en termes de nombre de chambres selon l'âge et le sexe des enfants puisque cette mesure pénalise les familles monoparentales avec plusieurs enfants et les empêche d'activer les aides au logement ;
- Promouvoir activement toutes les initiatives innovantes en matière d'habitat qui éviteraient la précarisation des femmes en permettant, par exemple, la division de logis unifamiliaux en logis partagés en supprimant l'exigence actuelle de circulations séparées qui requiert des travaux structurels importants et très coûteux et qui empêche un relogement en cas de séparation ;
- Veiller à la bonne application des dispositifs – et plus spécifiquement ceux récemment entrés en vigueur – afin de lutter contre l'inoccupation de logements et d'espaces habitables à Bruxelles ;



Réorienter des budgets publics vers l'amplification de la politique d'abattement sur le droit d'enregistrement afin de fournir une aide *immédiate* aux femmes et « mamans solos » pour l'achat d'un bien, sans conditionner ces aides à la composition de ménage ou à l'état civil et en assouplissant, de surcroît, l'accessibilité aux prêts sociaux ;

- Prévoir un abattement fiscal lors de l'achat d'un logement par des familles monoparentales.

Urbanisme et aménagement du territoire : vers plus d'égalité et de sécurité pour les femmes



6.1. Un espace public encore trop hostile aux femmes

Les femmes et les hommes n'occupent pas de la même manière les rues, les cafés, les espaces culturels et sportifs, dont l'usage répond, encore à ce jour, à des « codes genrés ». On constate que les activités des femmes sont encore trop peu prises en compte dans la conception des espaces publics et cela se traduit par une moindre présence féminine dans certains lieux censés appartenir à tout·e·s. On constate, par exemple, que seules 30 % des toilettes publiques à Bruxelles sont accessibles aux femmes⁶⁵.

Et parce qu'ils manquent d'installations ou de services spécifiquement adaptés aux besoins et à la sécurité des femmes, ces espaces les exposent même à de nombreuses violences sexistes dont le harcèlement de rue. Le **CEFH** rappelle l'ampleur du phénomène : 98 % des femmes seraient concernées⁶⁶, celles-ci rapportant avoir été agressées verbalement, physiquement, suivies, dévisagées avec insistance et/ou photographiées sans leur consentement. De surcroît, ces agressions se répètent dans le temps et sont mêmes régulières pour 1 femme sur 2⁶⁷ ce qui génère, non seulement, un sentiment d'insécurité mais également une mise en danger réelle qui finit par empêcher les femmes de participer pleinement à la vie bruxelloise et tout particulièrement la nuit. La situation est encore plus dramatique pour les femmes sans abri – de plus en plus nombreuses suite aux multiples crises des dernières années – puisque les estimations existantes rapportent qu'une 1 femme qui vit dans la rue sur 3 y aurait subi une agression sexuelle⁶⁸. Notons, de plus, que les personnes transgenres sont également un groupe particulièrement à risque de subir des violences dans l'espace public : 91 % d'entre elles y ont déjà été victimes d'au moins une forme de violence⁶⁹. Il est donc urgent de repenser l'agencement de nos villes pour que les femmes et minorités de genre s'y sentent et y soient en sécurité.

6.2. L'urbanisme comme reflet des inégalités

Par ailleurs, nos villes reflètent encore trop largement les inégalités sociales, inégalités qui touchent, rappelons-le, plus lourdement les femmes et autres minorités. Ces dernières ont, en effet, un accès moindre à de nombreux facteurs renforçant le sentiment de sécurité et de bien-être tels qu'un éclairage et des signaux d'orientation suffisants, un niveau sonore raisonnable, la proximité de services et a fortiori d'aide, une propreté suffisante ou encore l'accès à des espaces verts lequel est corrélé à une meilleure santé mentale des citoyen·e·s⁷⁰. Et pour créer cet urbanisme inclusif qui tienne compte de l'usage, des besoins et de la sécurité des femmes et des minorités, il sera incontournable, pour Bruxelles, de penser la planification avec les personnes concernées sous peine de maintenir les inégalités et violences basées sur le genre.

6.3. Recommandations – des actions inclusives et généralisées

ESPACE PUBLIC, GENRE ET SÉCURITÉ

- Prévoir un éclairage public adapté et en suffisance dans les rues secondaires, au niveau des trottoirs et prévoir un numéro vert pour le signalement des pannes de lampadaire ;
- Adapter la hauteur des nouvelles constructions à la largeur de la rue pour ne pas créer de coins sombres et améliorer sensiblement les éclairages des bâtiments hauts existants tout en traitant leurs façades pour qu'elles soient d'une couleur claire ;
- Installer sur tout le territoire des panneaux d'information clairs et lisibles pour les piéton·ne·s et les voitures indiquant la direction des services d'aide (hôpitaux, commissariats de police, ...), des gares et des stations de métro/tram/bus et afficher des numéros d'urgence ;

- Placer des plans des quartiers dans chaque commune et, au minima, dans chaque abris-bus/tram et arrêt de métro ;
- Agrandir les plaques des noms de rues, les placer plus bas et de chaque côté de la rue pour permettre à tout·e·s de les déchiffrer rapidement, sans paraître perdu·e et prendre le risque d'attirer l'attention de personnes malintentionnées ;
- Généraliser les panneaux de temps d'attente des transports en commun pour permettre une meilleure planification des trajets ;
- Réguler le niveau sonore des espaces publics en limitant le volume de la musique dans les stations de métro (augmentation du sentiment d'isolement) ainsi que les heures de circulation des camions (augmentation du bruit du trafic) ;
- Installer, à intervalle régulier, des boutons d'urgence aux horodateurs dans l'espace public ;
- Encourager les cafés et commerces à proposer leur aide aux personnes en difficulté grâce à l'apposition, sur leurs vitrines, d'un autocollant à créer par la Région et signalant un lieu d'accueil ;
- Poursuivre la sensibilisation du grand public et la formation des professionnel·le·s sur le thème du genre dans l'espace public et, tout particulièrement, des violences de rue ;
- Renforcer les représentations des femmes et des minorités dans l'espace public avec plus de statues, de noms de rue et de stations de métro dédiés tout en évitant des contre-sens comme la dénomination du « tunnel Annie Cordy » ;
- Mettre en place un ramassage des ordures anticipant le risque de dépôts clandestins lors de travaux publics, flexible en cas de fortes chaleurs et prévoir des conteneurs pour les zones HoReCa afin de lutter contre l'entassement des poubelles sur les trottoirs ;
- Veiller à ce que les espaces de circulation en rue soient confortables pour les piéton·ne·s et tout particulièrement en cas de mobilité réduite, cela implique de réguler les surfaces occupées par le mobilier HoReCa, les étalages des épiceries, les vélos parkés ou tout autre obstacle.

ESPACES VERTS ÉGALITAIRES

- Créer des espaces verts qui attirent autant les filles et les garçons, les femmes et les hommes, pour leur donner des chances égales pour les jeux, le mouvement, le bien-être et la santé mentale ;
- Veiller à ce que les endroits les plus attractifs ne soient ni réservés aux communes les plus aisées, ni dominés par un seul groupe mais bien utilisés par plusieurs groupes à la fois et de différentes manières⁷¹ en y prévoyant des espaces et du mobilier pour les filles et les garçons ainsi que pour différents groupes d'âge⁷² ;
- Prévoir des « points de cristallisation » dans les grands parcs pour les endroits sans fonctions particulières, à partir desquels des groupes moins dominants peuvent s'approprier l'espace⁷³ ;
- Prévoir des plaines de jeux agréables pour les enfants en bas âge (ensoleillées et ombragées, confortables, séparées des zones de jeux), les clôturer pour en faciliter la surveillance et augmenter le nombre de bancs et de tables à proximité pour les accompagnant·e·s.

COMMODITÉS, TRAVAUX PUBLICS & SERVICES

- Installer, de toute urgence, des toilettes publiques entretenues et gratuites pour hommes et femmes (en prévoyant dans les deux des tables à langer) sur tout le territoire de la RBC et a minima dans des endroits sensibles tels que les gares et lieux de grande affluence conformément au Plan Propreté 2012-2017 régional ;
- Penser les travaux publics de manière genrée et inclusive en veillant à un éclairage suffisant, à l'absence de détours qui mettraient les femmes en danger et/ou pénaliseraient les personnes à mobilité réduite et, le cas échéant, pallier les impacts sur l'offre des transports en commun ;
- Créer un bureau des temps de la vie bruxelloise pour penser la ville dans sa dimension temporelle c'est-à-dire selon l'expérience que les Bruxelloises et Bruxellois pourraient avoir des espaces publics à chaque étape temporelle du parcours de vie, de la petite enfance au 4^{ème} âge.

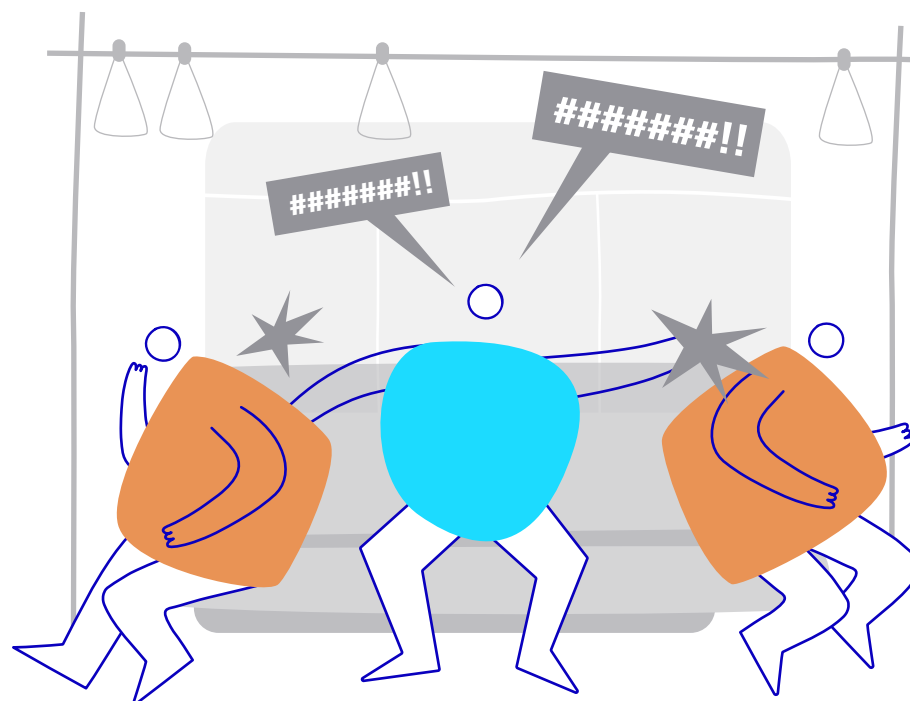
Mobilité : quand le genre entrave la liberté de mouvement

7.1. Mobilité et différences selon le genre

L'accès et l'utilisation des espaces publics présentent de nombreux avantages pour le bien-être social, émotionnel et physique. Hélas, le genre reste encore, à ce jour, un facteur qui conditionne la liberté individuelle et la liberté de mouvement dans les espaces publics. Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, l'utilisation sans inquiétude de l'espace public est très inégale selon le sexe : la sécurité réelle et perçue de l'environnement public impacte sensiblement la volonté des femmes d'utiliser les espaces publics au point de modifier et exclure leurs déplacements dans certains espaces publics⁷⁴. Or, la mobilité est un droit humain et l'une des quatre libertés fondamentales de l'UE parce qu'elle est essentielle à l'émancipation et au développement des individus, quelle qu'en soit la forme (transports publics, vélos, scooters, marche, ...).

Il existe des différences genrées en matière de mobilité : les femmes enchainent les trajets⁷⁵ et les modes de transport pour se déplacer (intermodalité⁷⁶) alors que les hommes se déplacent avec un seul moyen de transport (monomodalité⁷⁷) et selon des d'itinéraires directs. Les motivations sous-jacentes au choix du moyen de transport usité est, lui-même, conditionné par le genre : les hommes ont tendance à se tourner vers les nouvelles formes de mobilité parce qu'elles sont liées à la nouveauté technologique quand les femmes les choisissent pour des raisons écologiques⁷⁸.

Notons, également, que le harcèlement subi par les femmes dans les espaces et transports publics affecte leurs habitudes de mobilité ; elles sont, en effet, de plus en plus nombreuses à utiliser le vélo comme stratégie d'adaptation pour éviter d'être accostées et retrouver une certaine liberté dans les espaces publics⁷⁹.





Sur base des constats précités, le **CEFH** insiste sur deux points de grande importance :

1. La perception et l'expérience de la sécurité sont tout aussi importantes que la sécurité réelle ou, en d'autres termes, la peur des femmes ne peut être minimisée ou ignorée quand bien même elles ne seraient pas véritablement en danger ;
2. La norme masculine ne doit pas être imposée aux femmes en matière de mobilité, il faut respecter le fait qu'elles aient un rapport à la mobilité et aux modes de transport sur base valeurs qui leur sont propres.

Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, la mobilité n'est pas neutre sur le plan du genre et requiert, en conséquence, une analyse genrée et des mesures adéquates.

7.2. Recommandations – des actions ancrées et sans biais genré

MONITORING GENRÉ

- Ventiler, selon le genre, toutes les données statistiques relatives à la mobilité (recensements sur le terrain, enquêtes, exploitation d'enquêtes externes telles que l'enquête fédérale BELDAM) et intégrer, comme dimension incontournable, le sentiment de sécurité selon le genre ;
- Développer des mesures publiques basées sur l'analyse future et les résultats du projet académique « MOMENT-GPS »⁸⁰ dont l'application interactive fournira, en temps réel, le sentiment de sécurité à Bruxelles selon divers critères (genre, espace, temps, ...) ;
- Établir un diagnostic basé sur le genre et développer ensuite des politiques de mobilité dans les zones urbaines (amélioration de la mobilité douce, renforcement de la sécurité, ...) ;
- Penser la numérisation des transports publics et des systèmes partagés en n'aggravant pas la précarité numérique qui exclut déjà actuellement certaines catégories de femmes dont les femmes précaires, âgées et/ou issues de l'immigration qui, éprouvent les plus grandes difficultés à utiliser les services numériques, le risque étant d'amener ces groupes de femmes à cesser de voyager, même si elles dépendent largement des transports publics⁸¹ ;

- Intégrer systématiquement le genre et ce, à tous les niveaux⁸², dans toute collaboration avec les bureaux d'étude d'urbanisme et d'architecture travaillant pour la Région bruxelloise ;
- Consulter impérativement les femmes, dans une perspective intersectionnelle, lors des processus de mise en place d'actions visant l'égalité des genres dans les espaces urbains et la prise en compte des besoins effectifs de mobilité des femmes.

TRANSPORTS PUBLICS, BIEN-ÊTRE & SÉCURITÉ

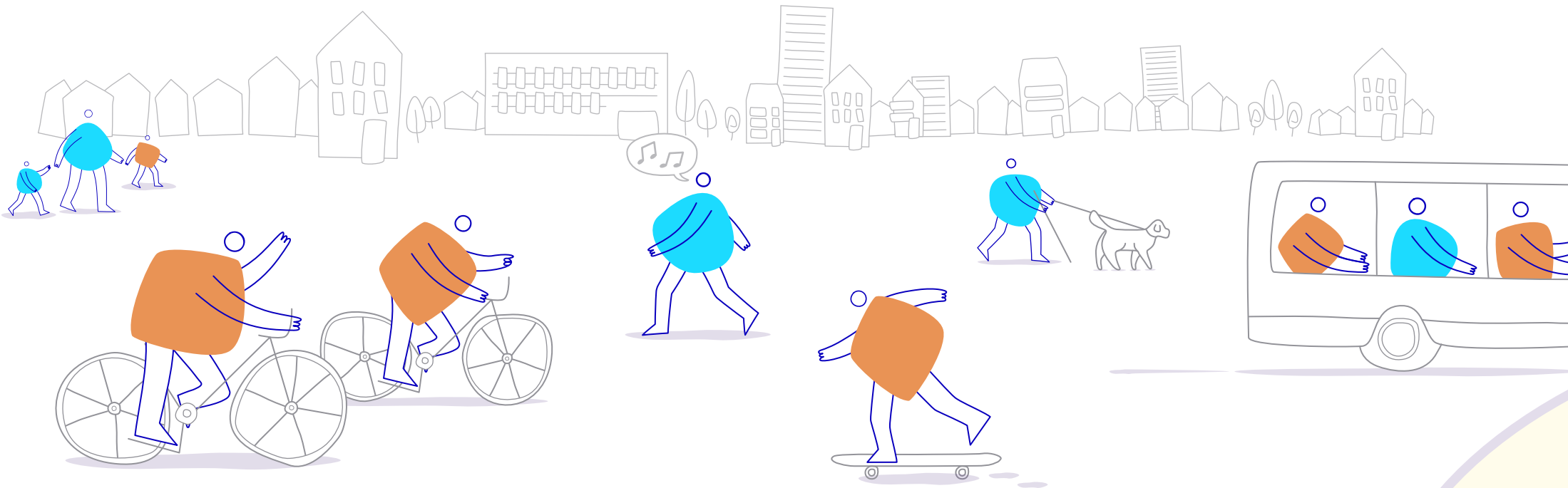
- Intensifier la formation du personnel de la STIB, développer des campagnes de sensibilisation en interne sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Superviser la composition mixte des équipes d'agents de sécurité (agents communautaires, personnel de la STIB, ...) ;
- Débloquer des ressources supplémentaires pour améliorer la sécurité des femmes dans l'ensemble du réseau à travers des mesures concrètes ayant fait leurs preuves à l'étranger ;
- Veillez à une bonne couverture du réseau ainsi qu'à la fréquence des véhicules pour éviter la « surpopulation » et les trop longs temps d'attente qui impactent plus négativement la mobilité des femmes ;
- Intégrer, dans les réflexions, la notion du « dernier kilomètre » ou les défis auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux transports publics à partir de leur domicile ;
- Privilégier la présence humaine et l'animation à l'installation de dispositifs automatiques (contrôles, entrées et sorties) qui ne contribuent que modérément à réduire le sentiment d'insécurité mais créent de nombreux problèmes.

TRANSPORTS DES FEMMES

- S'engager à mettre en place des infrastructures favorables au vélo et à la marche en tenant compte de la sécurité des femmes car l'insuffisance des infrastructures dans les espaces publics constitue le principal obstacle physique pour les femmes ;

- Multiplier les ateliers de cyclisme pour les femmes puisque les études montrent que le deuxième obstacle à leur pratique du vélo est le manque de compétences et de confiance en soi⁸³ ;
- Développer des campagnes de sensibilisation sur la mobilité en ciblant les différences entre les genres et en incluant les hommes ;
- Prévoir des trottoirs suffisamment bas, faits de matériaux non-glissants et adaptés aux besoins d'un maximum de groupes de femmes (poussettes, caddies, chaise roulante, hauts talons, ...) ;
- Éviter tout passage sombre et/ou isolé de type tunnel n'offrant aucune échappatoire en cas de danger et augmentant le sentiment d'insécurité ;
- Placer un maximum de bancs ergonomiques avec des dossiers, dans des lieux stratégiques (montées, endroits d'attente, ...) et en les accolant au mur pour empêcher toute agression par derrière ;

- Privilégier les piétonniers ou, au moins, instaurer des horaires durant lesquels certaines rues très encombrées seraient piétonnières ;
- Renforcer, par des signaux lumineux et sonores, la sécurité des passages pour piéton·ne·s se trouvant sur les rails de tram et, a fortiori, quand la rue est étroite et en courbe ;
- Privilégier les bandes séparées pour les bus et les trams afin que les transports en commun ne soient pas impactés par le trafic routier et qu'il soit plus avantageux de les utiliser ;
- Différencier visuellement les pistes cyclables des casse-vitesses ou de la route en les peignant d'une autre couleur pour renforcer la sécurité de chacun·e, ce type de marquage permettant que ni les piéton·ne·s ni les automobilistes n'empiètent sur la bande réservée aux vélos.



L'énergie et l'environnement n'échappent pas au genre

8.1. La précarité énergétique et hydrique des femmes

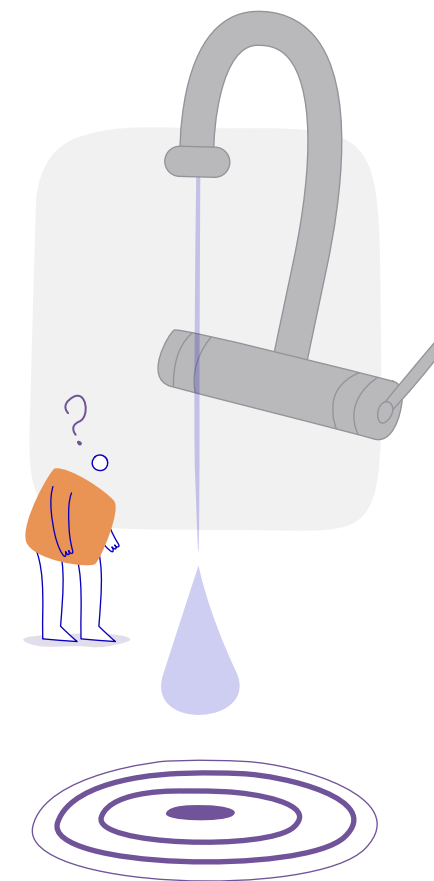
Des revenus insuffisants conduisent à des logements vétustes et mal isolés ainsi qu'à des difficultés croissantes face au coût élevé de l'énergie. Avant même la crise énergétique, 1 ménage bruxellois sur 4 se trouvait en précarité énergétique et 1 sur 5 en précarité hydrique, les locataires sociales étant plus touchées. Cause majeure du surendettement, le montant total des factures impayées a plus que doublé en 10 ans⁸⁴ et, juste entre octobre 2020 et octobre 2022, la facture annuelle moyenne de gaz est passée de 1.028 euros à 4.816 euros⁸⁵. Alarmé, le **CEFH** a réalisé une étude préparatoire sur l'impact de la crise énergétique et hydrique sur les Bruxelloises⁸⁶. On y découvre que ces dernières subissent une double peine face à la précarité énergétique et hydrique, que les groupes les plus vulnérables sont touchés de plein fouet et qu'il existe des inégalités de genre en matière d'occupation des espaces. Hélas, le manque cruel de données genrées disponibles ne permet pas d'affiner les résultats et font de la précarité énergétique et hydrique un angle mort des politiques publiques.

8.2. Recommandations – des actions cohérentes et ciblées

MONITORING GENRÉ

- Récueillir des données genrées sur les précarités énergétique et hydrique, en croisant, le genre et le logement en RBC ; au niveau individuel plutôt que par ménage avec une attention portée à l'efficacité énergétique des logements bruxellois par type ou situation de logement ; aux bénéficiaires des habitats protégés ; aux biens déclarés insalubres et à toute autre situation liée aux précarités énergétique et hydrique ;
- Comprendre les aspects genrés des précarités énergétique et hydriques en analysant, de manière intersectionnelle, les thématiques suivantes :

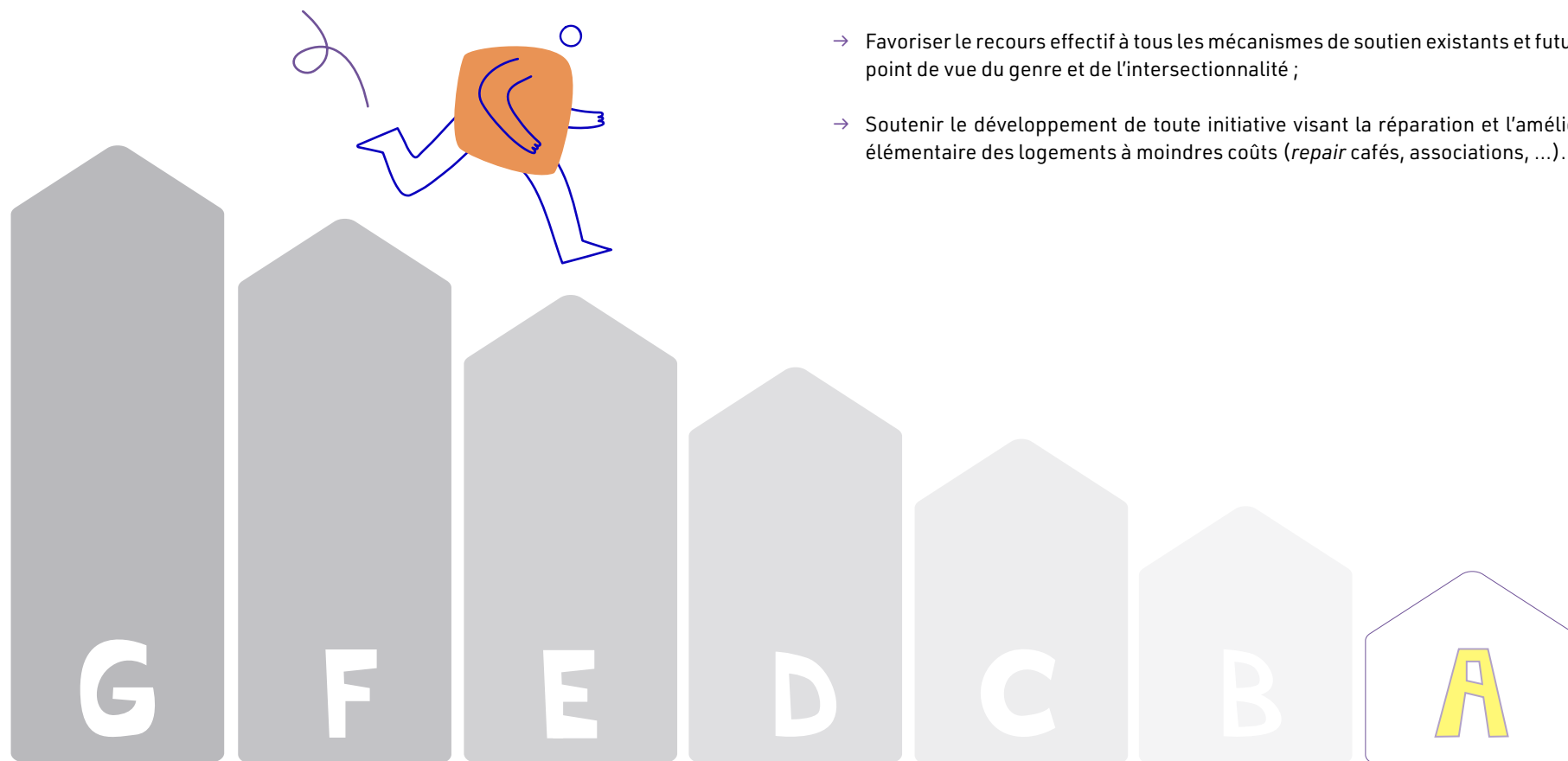
- ~ La « double peine » des femmes en situation de précarité énergétique ou hydrique et son aggravation par d'autres vulnérabilités (analyse intersectionnelle) ;
- ~ L'impact des rôles genrés sur la précarité énergétique ou hydrique avec un focus sur le temps passé dans le logement, le partage des rôles et de la charge mentale, le rapport à la domesticité, les temporalités entre sphères de vies (travail, vie familiale et personnelle) ;
- ~ L'impact de l'(in)efficacité énergétique du logement et la (non)rénovation sur les dynamiques du ménage (asymétries, négociations, rapports de force, ...) ;
- ~ Les aspects genrés du (non)recours à la rénovation énergétique ;
- ~ Les précarités énergétique et hydriques des personnes LGBTQIA+ ;



- ~ Les stratégies à adopter pour soutenir les femmes en situation de précarité énergétique et hydrique comme la rénovation, l'accès à un logement abordable ou l'habitat groupé.
- Étudier, sous l'angle du genre, les différents instruments du programme Révolution qui, dans sa forme actuelle, ne s'inscrit pas particulièrement dans une démarche inclusive ;
- Analyser les dossiers de l'appel à projets Renolab⁸⁷ sur base de critères inclusifs.

POLITIQUES PUBLIQUES

- Favoriser la prise en compte du genre dans toutes les initiatives liées au logement et à la rénovation énergétique à Bruxelles ;
- Prendre conscience que les dispositifs techniques et matériels liés à l'énergie sont rarement neutres du point de vue du genre et requièrent donc une analyse genrée ;
- Mettre à jour, avec une perspective genrée et intersectionnelle, le cadastre des logements insalubres, peu performants sur le plan énergétique pour développer les politiques publiques ;
- Favoriser le recours effectif à tous les mécanismes de soutien existants et futurs d'un point de vue du genre et de l'intersectionnalité ;
- Soutenir le développement de toute initiative visant la réparation et l'amélioration élémentaire des logements à moindres coûts (*repair cafés*, associations, ...).



La santé des femmes et leur isolement social

9.1. Quand la précarité fait passer à la trappe la santé des femmes

Bien avant la crise sanitaire, les personnes précarisées n'avaient pas d'autre choix que de reporter leurs soins de santé et finissaient souvent par y renoncer totalement. Ce phénomène est symptomatique des inégalités sociales qui augmentent dans notre société et touche davantage les femmes (46 % contre 33 % pour les hommes)⁸⁸. Comme on pourrait s'y attendre, les parents de familles monoparentales – dont l'écrasante majorité est des « mamans solos » à Bruxelles – sont particulièrement touchés : 6 parents sur 10 ont déjà renoncé, au moins une fois, à un soin en Wallonie et à Bruxelles⁸⁹.

Par ailleurs, selon la récente campagne du mouvement Soralia⁹⁰, il y aurait une déconsidération structurelle des dimensions sexuée et genrée dans le domaine de la santé. Cet angle mort de la médecine engendre un parcours de soins inégal entre les hommes et les femmes. En effet, la sous-représentation des femmes dans les recherches cliniques au profit du modèle masculin conduit à une méconnaissance des spécificités de la santé des femmes qui, couplée aux stéréotypes sexistes, restreint l'accès des femmes à des soins de qualité et les expose même à de multiples obstacles supplémentaires, et ce, à différentes étapes du parcours de soins.

Ces constats nous montrent à quel point la précarité impacte, encore et toujours, les femmes jusqu'à marquer l'intégrité de leur corps et leur santé, un droit pourtant parmi les plus fondamentaux des droits humains.

9.2. Quand la précarité isole et marginalise les femmes

Certains groupes de femmes tels que les femmes sans-abri ou les étudiantes sont particulièrement à risque de précarité menstruelle. S'il n'existe aucun chiffre en Belgique, des données françaises suggèrent que 13 % des étudiantes ont déjà dû choisir entre acheter des protections hygiéniques et acheter un autre produit de première nécessité.

Plus encore, 1 sur 10 déclarait avoir déjà dû fabriquer ses propres protections faute de moyens⁹¹. Cette situation particulière de précarité, à l'instar de toutes les expériences de grand dénuement, s'accompagne d'un profond sentiment de honte qui pousse les femmes et toute personne précaire à se replier sur elles-mêmes, l'embarras empêchant de demander de l'aide et poussant parfois même à l'isolement social et à la marginalisation.

9.3. Recommandations⁹² – des actions cohérentes et ciblées

ACTIONS GLOBALES

- Augmenter l'accessibilité des services (social, santé, socioculturel, ...) à la population en promouvant l'emploi de qualité, la formation et la sensibilisation à l'égalité des genres dans le secteur du non-marchand et avec, à terme, la création d'un pôle formation-emploi consacré aux métiers du non-marchand et sensibilisé aux enjeux de genre ;
- Proposer une aide psychologique structurelle au personnel des secteurs hospitaliers et à tout·e professionnel·le qui accompagne et/ou soigne des publics précarisés (en incluant également les aidant·e·s proches) ;
- Repenser le système de soins de santé y compris la santé mentale, avec comme objectifs sa démocratisation, sa démarchandisation, sa plus grande accessibilité, l'analyse de l'impact du genre dans les pratiques ainsi que le développement de suivi de proximité ;
- Intégrer, de manière systématique, les questions de genre, d'inégalités et leurs liens avec la santé dans tous les programmes de recherche ainsi que dans l'enseignement de la médecine pour tout·e·s les professionnel·le·s de la santé (universités, écoles de santé, plannings familiaux, ...).

SANTÉ MENTALE

- Réaliser un monitoring longitudinal des effets, directs et indirects, de la pandémie sur la santé mentale des Bruxellois·e·s qui tiendrait compte de l'impact genré et intersectionnel ;
- Établir un plan d'action en matière de santé mentale avec une stratégie post-Covid 19 qui porterait une attention particulière à tous les groupes davantage impactés (femmes et autres minorités) ;
- Démocratiser et renforcer l'accessibilité aux soins de santé mentale, avec une attention portée à la couverture, à la disponibilité des services et à la dimension pécuniaire ;
- Sensibiliser le grand public aux questions de santé mentale en veillant à déconstruire les stéréotypes qui stigmatisent la maladie mentale mais également les stéréotypes de genre qui pénalisent à la fois les femmes et les hommes bien que différemment ;
- Soutenir de manière pérenne les associations qui accompagnent des publics précarisés, discriminés et isolés en raison de leur genre ou de toute autre critère protégé par la loi.

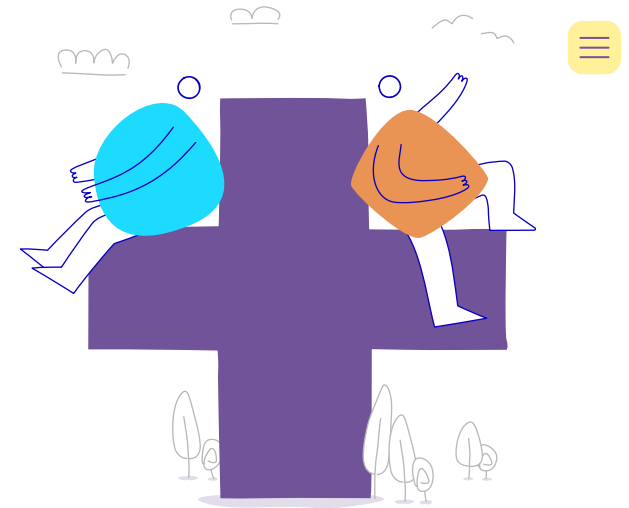
SANTÉ PHYSIQUE

- Prendre en compte de manière impérative la dimension de sexe et de genre en matière de santé pour éviter la sous-évaluation de risques de santé en raison de fausses croyances (ex : les maladies cardiovasculaires sont la première cause de mortalité chez les femmes en Belgique mais dans l'imaginaire collectif, ce sont surtout les hommes qui sont concernés par cette catégorie de maladie) ou les violences gynécologiques (ex : errance diagnostique pour l'endométriose car les plaintes de douleurs gynécologiques des femmes sont encore banalisées et normalisées) ;
- Développer et soutenir des campagnes d'information et de sensibilisation à destination du grand public sur ces maladies et leurs aspects genrés spécifiques ;

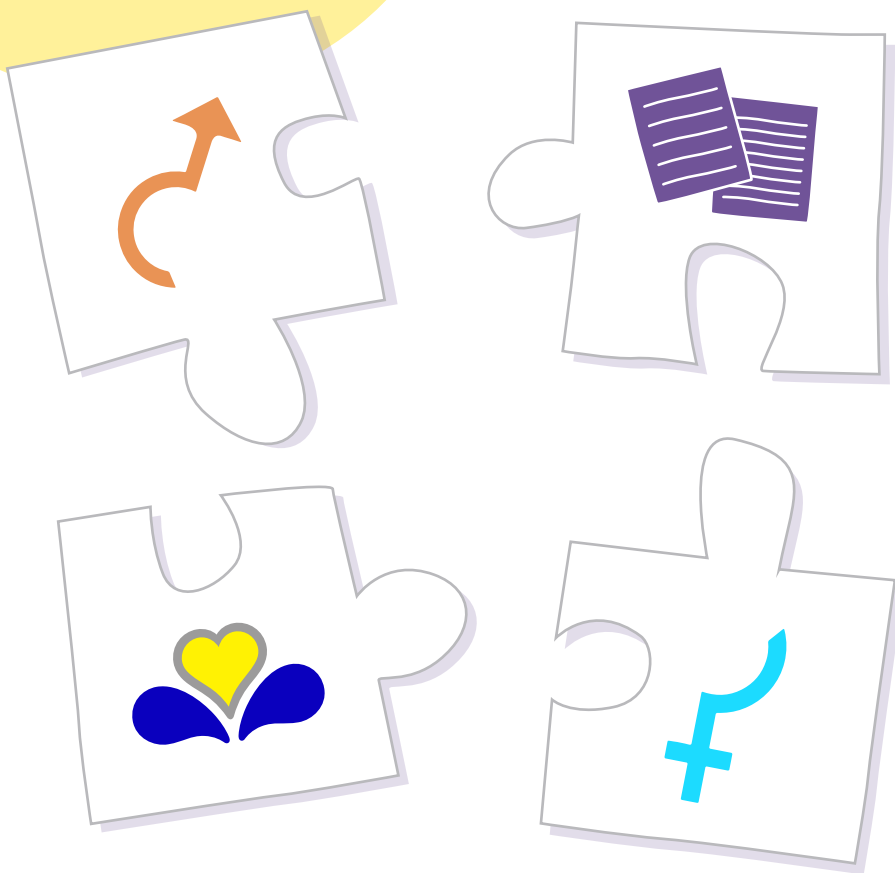
- Renforcer les plans d'action publics pour améliorer la prise en charge, organiser la formation des professionnel·le·s et soutenir la recherche sur l'endométriose et d'autres maladies touchant les femmes.

SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE

- Favoriser le partage de la charge contraceptive entre partenaires en développant, promouvant et démocratisant les moyens de contraception masculine ;
- Continuer à soutenir durablement l'EVRAS en FWB grâce à l'accord de coopération entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie, et la COCOF⁹³ ;
- Favoriser l'accès à l'IVG en assouplissant davantage les règles qui l'encadrent et reconnaître cette intervention comme un acte médical, inscrit dans la loi et comme une question de santé publique ;
- Promouvoir une politique de santé régionale accordant une attention particulière à la santé reproductive, à l'accompagnement de la grossesse et des nouveau-nés (surtout pour les mamans seules) et à la prévention de la violence gynécologique ;
- Renforcer le soutien financier aux plannings familiaux ;
- Renforcer l'éducation et la sensibilisation autour des menstruations pour combattre la honte menstruelle et favoriser le passage à des produits menstruels durables ;
- Adopter des politiques de santé publique rendant disponibles gratuitement les produits menstruels, à la fois jetables et durables, dans les écoles et espaces dédiés à l'accompagnement de publics de femmes précarisées⁹⁴.



10 Le gender mainstreaming : une efficacité redoutable s'il est réalisé dans les règles de l'art



10.1. Historique de l'intégration du genre dans la politique bruxelloise

Depuis 2012⁹⁵, la Région de Bruxelles-Capitale a fait le juste choix d'intégrer la dimension de genre dans les lignes politiques régionales. Concrètement, ce changement de cap en matière d'Égalité des genres s'est traduit par l'établissement du modèle du « *gender test* » en 2014⁹⁶ puis son intégration en 2019⁹⁷ dans le nouveau « test égalité des chances ». En 2022, un tournant d'importance sera pris avec l'adoption d'un plan d'action bruxellois de *gender mainstreaming* et d'Égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025. Celui-ci comporte soixante-neuf actions ciblées soutenant l'égalité des genres, promouvant l'intégration renforcée de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales et ce, à chaque étape de leur conception et de leur exécution ainsi que la correction consciente des inégalités de genre constatées. Le **CEFH** se réjouit qu'un tel plan existe au niveau de Bruxelles et, d'autant plus, que ce texte intègre de nombreuses recommandations que le CEFH avait lui-même formulées dans son rapport sur l'impact genré de la crise sanitaire du COVID-19⁹⁸. Il est à noter que le **CEFH** a, également remis un avis⁹⁹ sur ce plan d'action bruxellois visant l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'en renforcer la portée et la pertinence.

10.2. Le Gender mainstreaming à Bruxelles

Le **CEFH** rappelle que le *gender mainstreaming* reste la stratégie fondamentale de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes parce qu'il intègre systématiquement la dimension de genre dans chacune des politiques publiques, de manière transversale à tous les domaines et à chaque étape du cycle d'une politique publique, notamment au moment de l'élaboration des budgets avec l'incontournable outil qu'est le *gender budgeting*¹⁰⁰.



Il est crucial de noter que son efficacité dépend directement de plusieurs facteurs :

1. Une compréhension fine de la manière singulière dont s'expriment les inégalités de genre dans un territoire donné afin d'adopter des politiques pertinentes et ancrées localement ;
2. Des données statistiques sexospécifiques¹⁰¹ et genrées¹⁰² récentes, fiables et complètes qui permettent des analyses fines – à court, moyen et long termes – déterminant le choix des mesures préventives et/ou correctrices à prendre ;
3. Le suivi, l'évaluation et le monitoring du *gender mainstreaming* pour, d'une part, corriger, au plus tôt, les mesures inefficaces voire contre-productives et d'autre part, uniformiser et généraliser les bonnes pratiques ;
4. Une réelle coordination des politiques de genre au niveau régional entre les différents niveaux de pouvoir afin de développer une vision globale, multifocale et en temps réel des enjeux de genre sur le territoire ;
5. Une réflexion et un plan d'action en amont pour intégrer le genre à toutes les étapes de la politique et pour chaque domaine de compétences.

Le **CEFH** pose les constats suivants sur l'application du *gender mainstreaming* à Bruxelles :

1. Des angles morts demeurent dans la compréhension de la manière dont se déploient les inégalités entre les Bruxelloises et les Bruxellois dans chaque pans de leur vie, par manque d'études transversales, longitudinales et intersectionnelles ;
2. Il existe un cruel manque de données statistiques sexospécifiques et genrées récentes, fiables et complètes et, à plus forte raison, pour une lecture intersectionnelle du genre ;
3. Le suivi, l'évaluation et le monitoring du *gender mainstreaming* actuels ne permettent pas encore d'adopter les mesures préventives et/ou correctrices les plus pertinentes ;
4. La coordination régionale devrait être renforcée pour éviter que le *gender mainstreaming* et *budgeting* soient usités, a posteriori, quand les programmes politiques sont déjà établis ce qui les rend, de facto, inefficaces ;

5. Certaines compétences régionales sont encore trop nombreuses à être perçues, à tort, comme « neutres » sur le plan du genre ce qui renforce les angles morts de l'analyse du genre à Bruxelles et perpétue, insidieusement, les inégalités entre les Bruxelloises et les Bruxellois.

Enfin, le **CEFH** déplore que le test égalité entre les femmes et les hommes ait disparu au profit du test égalité des chances. En l'état, ce dernier dilue le diagnostic des inégalités liées au genre au lieu d'en enrichir la compréhension comme l'approche intersectionnelle pourrait le faire.

10.3. Recommandations – des actions méthodiques et systématisées

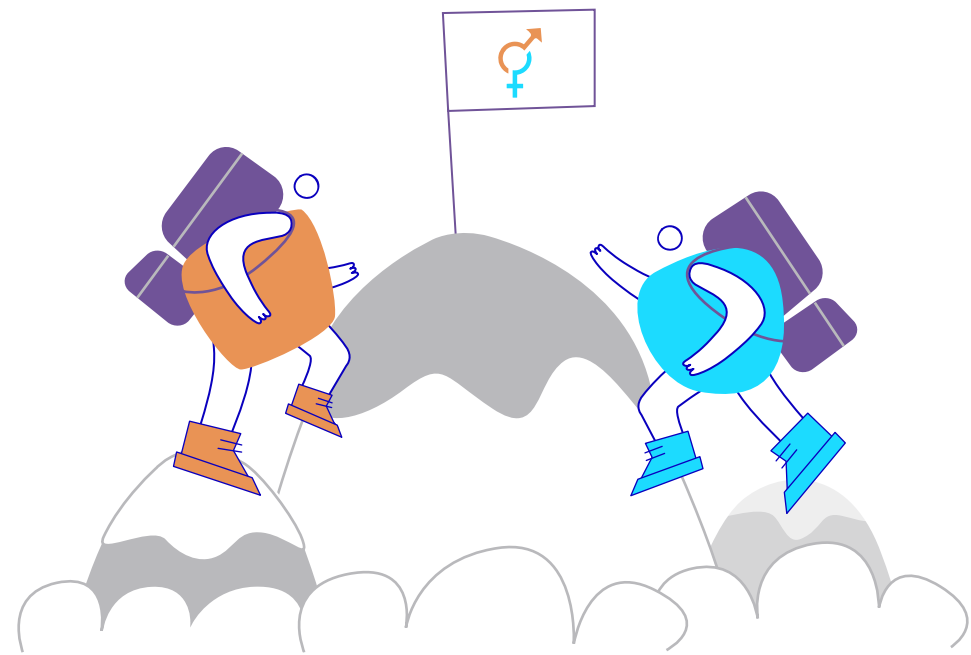
MONITORING GENRÉ

- Mesurer l'impact des inégalités de genre, de manière intersectionnelle, à tous les niveaux, pour toutes les compétences régionales afin de les neutraliser ;
- Rendre obligatoire, pour toutes les structures gérées par la Région, la réalisation d'une analyse genrée annuelle dont les statistiques et résultats devront être publiés sur leur site.

POLITIQUES DE PRÉVENTION & MESURES DE CORRECTION

- Développer une politique forte d'égalité des genres (globale, transversale et intersectionnelle) bâtie sur des analyses des données genrées et assortie d'objectifs chiffrés précis dans le temps et des indicateurs de performance pour que la volonté politique se transforme en actes ;
- Intégrer le *gender mainstreaming* et *gender budgeting* en amont des programmes politiques pour en garantir l'implémentation efficace ;
- Généraliser le *gender budgeting* ou l'analyse genrée de toutes les dépenses et recettes de la Région ainsi que leurs retombées (in)directes sur la vie des Bruxelloises et des Bruxellois et rappeler que cet outil est l'un des seuls qui permet de mesurer les investissements effectivement faits pour l'égalité des genres ;
- Désigner un·e Ministre spécifiquement en charge du « droit des femmes » et reconnaître qu'il s'agit d'une compétence à part entière (s'inspirer des dispositions wallonnes en la matière) ;

- Renforcer les missions du « Comité régional pour l'égalité des chances »¹⁰³ pour qu'il devienne le comité de référence pour le suivi et l'évaluation des différents plans régionaux relatifs à l'égalité des chances (genre, violence, monoparentalité, racisme, handicap). Le CEFH y serait observateur extérieur apportant les expertises des bancs sociaux, de la société civile et académiques¹⁰⁴.
- Adopter l'Ega-conditionnalité¹⁰⁵ c'est-à-dire le conditionnement de l'attribution des fonds publics au respect de la loi en matière d'égalité salariale, de quotas ou d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le CEFH suggère de les conditionner plus spécifiquement à la mixité F/H dans la gouvernance de la structure ainsi qu'à l'égalité salariale de son personnel, la passation du test « Égalité des chances » et la mise en place d'actions correctrices en cas d'inégalités constatées (s'inspirer des bonnes pratiques internationales)^{106 et 107} ;
- Former, impérativement, au genre le personnel censé évaluer les plans et toute personne impliquée dans la mise en place du *gender mainstreaming* et du *gender budgeting* ;
- Créer un « Bureau des temps intégré » notamment dans les politiques relatives au développement territorial et à la mobilité pour une gestion du temps plus collective et intégrant le genre ;
- Lutter activement contre le sexisme ordinaire grâce à une Région exemplaire à tous les niveaux (campagnes de sensibilisation et de promotion, médias, publicité, écoles, ...) et qui porte une attention toute particulière aux images véhiculées dans les lieux publics réglementés par les Institutions fédérales, régionales et communales ;
- Promouvoir une représentation équilibrée F/H et particulièrement dans les médias et dans le secteur de l'orientation scolaire et professionnelle et de la remise à l'emploi ;
- Renforcer la lutte contre le cybersexisme ;
- Promouvoir l'écriture inclusive.



LE GENRE DANS LE TEST ÉGALITÉ DES CHANCES

- Évaluer systématiquement les tests « Égalité des chances » de manière qualitative et mesurer l'impact de ceux-ci sur les initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Y inclure de manière distincte « le test d'égalité entre les femmes et les hommes » ;
- Activer le test « Égalité des chances » également pour toutes les initiatives de relance et, dans un souci d'efficience, tendre à une digitalisation généralisée des résultats obtenus.

Références

Le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

¹ L'intersectionnalité renvoie à la situation d'individus qui subissent de manière simultanée plusieurs formes de dominations sociales.

Chapitre 1 – Un fil rouge : l'alarmante augmentation de la précarité à Bruxelles

- ² IBSA, Panorama socio-économique, 2022, Décembre 2022, p. 47.
- ³ Baromètre_social_2021.pdf (ccc-ggc.brussels) p. 30.
- ⁴ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/chiffres_ecart_salariaal_2023.pdf
- ⁵ Idem, p. 39.
- ⁶ Enquête EU-SILC, 2022, p. 7. <https://www.luttepauvrete.be/resultats-de-lenquete-eu-silc-2022/>
- ⁷ <https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/genre-pension>
- ⁸ <https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/pension-legale/grapa>
- ⁹ <https://www.ares-ac.be/fr/statistiques>
- ¹⁰ IBSA, Panorama socio-économique 2022, Décembre 2022, p. 2.
- ¹¹ Statistiques annuelles complémentaires concernant le travail d'étudiant | ONSS.
- ¹² Carta Academica : Il était une fois l'université - Le Soir.
- ¹³ <https://emnbelgium.be/fr/nouvelles/il-y-112000-personnes-sans-titre-de-sejour-en-belgique-selon-une-nouvelle-etude-de-la>
- ¹⁴ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2014-0001_FR.html
- ¹⁵ Baromètre de l'inclusion numérique, 2022. Fondation Roi Baudouin et centre IACCHOS, UCLouvain, pp. 6 et 14.
- ¹⁶ Baromètre de l'inclusion numérique, 2022, p. 51.

¹⁷ Baromètre de l'inclusion numérique, FRB, 2022, pp. 9 et 57.

¹⁸ Idem, pp. 44 et 45.

¹⁹ <https://www.femmesetsante.be/ressources/precarite-numerique-et-confinement-les-femmes-plus-impactees-encore/>

²⁰ Plan_Mono_FR.pdf (equal.brussels).

²¹ <https://gangdesvieuxencolere.be/a-propos/>

²² Programme d'actions bruxellois de lutte contre la pauvreté 2014-2019 | Commission communautaire commune (ccc-ggc.brussels).

Chapitre 2 – L'intersectionnalité ou la lutte contre toutes les discriminations

²³ <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>

²⁴ <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/chiffres-dunia>

²⁵ <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwc-fm/flwb/flwbn.cfm?legislat=55&dossierID=3366>

²⁶ Christiansen L. E., Lin H., Pereira J. M., Topalova P. et Turk, R. (2017). Unlocking the Potential of Greater Female Employment in Europe, *Intereconomics*, 52 (1), 5-16.

²⁷ <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-marche-du-travail-selon-le-genre>

²⁸ https://indicators.be/fr/i/G04_HEG/

²⁹ <http://jump.eu.com/bel20-representation-women-top/>

³⁰ <http://jump.eu.com/bel20-representation-women-top/>

³¹ <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwc-fm/flwb/flwbn.cfm?legislat=55&dossierID=3366>

Chapitre 3 – En finir avec les violences sexistes et sexuelles

- ³² <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/stop-violences-sexuelles>
- ³³ <http://stopfemicide.blogspot.com>
- ³⁴ https://www.hug.ch/sites/interhug/files/structures/medecine_de_premier_recours/precarite_et_violences_quels_liens.pdf
- ³⁵ <https://www.ama.be/violences-conjugales-et-intrafamiliales/>
- ³⁶ Idem.
- ³⁷ 02/07/2020 – Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes | Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (irisnet.be).
- ³⁸ Arrêté du 09/02/2023 portant exécution de l'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale (openjustice.be).

Chapitre 4 – L'emploi, l'entrepreneuriat et la formation pour plus d'égalité

- ³⁹ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf
- ⁴⁰ [2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf](https://www.actiris.brussels/files/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf) (actiris.brussels)
- ⁴¹ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit_temps_et_delinter_ruption_de_carriere
- ⁴² <https://www.credal.be/storage/1833/Rapport-Genre-ES-Elodie-Dessy-CREDAL-mis-en-page-BAT.pdf>
- ⁴³ Idem.
- ⁴⁴ <https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2023/03/Analyse-de-l'impact-de-la-formation-qualifiante-sur-l'insertion-professionnelle.pdf>
- ⁴⁵ Idem.
- ⁴⁶ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#figures>
- ⁴⁷ <https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2023/03/Analyse-de-l'impact-de-la-formation-qualifiante-sur-l'insertion-professionnelle.pdf>
- ⁴⁸ Idem.
- ⁴⁹ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/formation-continue>

- ⁵⁰ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2021_formation_continue_des_salaries.pdf
- ⁵¹ <https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconometrique-FR.pdf>
- ⁵² https://www.actiris.brussels/media/3gkphpmu/2022-11-view-brussels-etat-des-lieux_compressed-h-FD18E273.pdf
- ⁵³ Idem.
- ⁵⁴ <https://www.bruxeo.be/fr/non-marchand-un-nouvel-accord-social-bruxellois-0>
- ⁵⁵ <https://www.pourlasolidarite.eu/fr/news/violences-domestiques-renforcer-les-synergies-entre-les-entreprises-et-lisp-avec-activ>
- ⁵⁶ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-PLAN_GENDERMAIN_STREAMING-220927-FR.pdf

Chapitre 5 – Le logement : un enjeu majeur de l'égalité des genres

- ⁵⁷ SPF ECONOMIE, Statistics Belgium, EU-SILC, 2019 et ISBA, rapporté par M. ENGLERT, Baromètre social 2021.
- ⁵⁸ IBSA, Panorama socio-économique 2022, Décembre 2022, p. 52.
- ⁵⁹ https://equal.brussels/wp-content/uploads/2019/11/brochure-genre_fr_def_hd3_web_1pp_1.pdf
- ⁶⁰ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/119_-_l'accès_a_un_logement_sans_discrimination_pour_les_femmes_et_les_hommes.pdf
- ⁶¹ Les données de l'enquête semestrielle sur le sans-abrisme à Bruxelles indiquent un problème croissant. Lors du sixième recensement du 9 novembre 2020, 5.313 personnes sans domicile ont été recensées : une augmentation de 1.153 personnes par rapport à 2018 et même trois fois plus qu'au premier recensement de 2008. La plupart des sans-abri enregistrés étaient des hommes adultes. Les personnes adultes comprenaient 2.507 hommes, 1.110 femmes et 4 personnes transgenres. Dans 763 cas, le sexe n'a pas été enregistré. On trouve beaucoup moins de femmes et d'enfants sans abri dans l'espace public et ils sont également une forte minorité dans les refuges d'urgence. La plupart des femmes sans-abri inscrites restent dans des refuges d'urgence et des refuges. Les femmes sont majoritaires dans les centres d'hébergement d'urgence.
- ⁶² <https://www.ama.be/sans-abrisme-au-feminin-sortir-de-l'invisibilite/>
- ⁶³ L'hétéronormativité renvoie à « l'ensemble de relations, actions, institutions et savoirs qui constituent et reproduisent l'hétérosexualité comme 'normale', souhaitable, voire naturelle » Fidolini, V. (2019). L'hétéronormativité. Dans : Fondation Copernic éd., *Manuel indocile de sciences sociales* :

Pour des savoirs résistants (pp. 798-804). Paris : La Découverte, p.801.

⁶⁴ Telles que des salles de jeux et de réunions, terrasses / potager/ serre sur les toits, buanderie, pièce supplémentaire sans programmation définie dont les usages pourraient évoluer au cours du temps.

Chapitre 6 – Le logement : un enjeu majeur de l'égalité des genres

⁶⁵ <https://www.rtb.be/article/seulement-30-des-toilettes-publiques-en-region-bruxelloise-accessibles-aux-femmes-11178712>

⁶⁶ Vie Féminine (2017). *Le sexisme dans l'espace public : c'est partout, c'est tout le temps et sous toutes les formes ! Analyse des résultats obtenus dans le cadre de l'appel à témoignages sur le sexisme vécu dans l'espace public* : Bruxelles.

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ <https://www.maisonmedicale.org/femmes-et-sans-abri-la-double-peine/>

⁶⁹ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/harcelement_de_rue_des_personnes_transgenres.pdf

⁷⁰ Vidal Yañez, D., Pereira Barboza, E., Cirach, M., Daher, C., Nieuwenhuijsen, M., & Mueller, N. (2023). An urban green space intervention with benefits for mental health: A health impact assessment of the Barcelona "Eixos Verds" Plan. *Environment international*, 174, 107880.

⁷¹ Une bonne mise en réseau des espaces diminue la pression sur les espaces les plus attractifs.

⁷² Quelques activités préférées par les filles : rollers, volleyball, badminton, balançoires, escalade, équilibre, marelle, saut à l'élastique ou au tremplin, dessins à la craie sur du béton. On peut également modifier les « cages à football » en changeant le revêtement du sol, en installant d'autres équipements (filets etc.) et en ouvrant la clôture vers l'extérieur. Les abords des terrains doivent être aménagés pour le jeu, le séjour, la communication afin de permettre l'appropriation de ces endroits par tout·e·s.

⁷³ Par exemple, un endroit qui favorise le contact social (bancs orientés les uns vers les autres) peut attirer des filles qui, une fois installées dans le parc, exploreront plus facilement d'autres lieux.

Chapitre 7 – Mobilité : quand le genre entrave la liberté de mouvement

⁷⁴ Gilow, M., Déplacements des femmes et sentiment d'insécurité à Bruxelles : perceptions et stratégies. *Brussels Studies*, 2015. 87 : p. 1-11.

⁷⁵ Enchaînement de trajets : succession de trajets courts entre un point A et un point B. Par exemple : entre le domicile et le lieu de travail, on s'arrête à la crèche et à l'école pour déposer les enfants.

⁷⁶ Intermodalité : utilisation de différents modes de transport pour se déplacer d'un point A à un point B. Par exemple : à pied, à vélo, en métro, à bicyclette.

⁷⁷ Monomodalité : utilisation d'un seul moyen de transport pour se déplacer d'un point A à un point B.

⁷⁸ Anfinson, M., Lagesen, V. A., & Ryghaug, M. (2019). Vert et genre ? Perspectives culturelles sur la route vers les véhicules électriques en Norvège. *Transportation Research Part D : Transport and Environment*, 71, 37-46.

⁷⁹ « La participation des femmes au cyclisme urbain au-delà du canal de Bruxelles : une étude sur les facteurs de motivation et de dissuasion » Juliana Betancur Arenas - 2022_Betancur Arenas.pdf (urbanstudies.brussels).

⁸⁰ Le projet «The moment of spatial justice : Mapping gendered perceived safety in Brussels public spaces « MOMENT-GPS », mené par le professeur Theun Pieter van Tienoven de la VUB vise à développer, tester et mettre en œuvre une méthodologie qui cartographie les perceptions sexuées de la sécurité des espaces publics à Bruxelles au moment où elles se produisent et diffuse ces informations en temps réel comme un baromètre des perceptions de la sécurité et comme un tableau de bord qui peut motiver et soutenir les initiatives des communautés ou des associations civiques qui améliorent les espaces publics et réduisent l'inégalité spatiale et toutes ses conséquences.

⁸⁰ <https://press.vub.ac.be/vub-onderzoek-en-ontwikkeling-app-moet-leiden-tot-veiligheidsbarometer-voor-de-hoofdstad>

⁸¹ Martinez, L. et Pappers, J. (2022). Smart Mobility Hubs as Game Changers in Transport: Needs of users and digitally excluded citizens. *Projet Smarthubs* (D3.1). https://www.smartmobilityhubs.eu/_files/ugd/c54b12_e1c66f737c2a46ef85f64edb5f60f8d1.pdf

⁸² Composition des équipes de travail, rédaction des cahiers des charges, procédures de consultation, collecte des données, analyse des propositions et des projets, etc.).

⁸³ « La participation des femmes au cyclisme urbain au-delà du canal de Bruxelles : une étude sur les facteurs de motivation et de dissuasion » Juliana Betancur Arenas - 2022_Betancur Arenas.pdf (urbanstudies.brussels).

Chapitre 8 – L'énergie et l'environnement n'échappent pas au genre

⁸⁴ Baromètre de la précarité énergétique et hydrique, 2021. Cité par M. ENGLERT, op.cit.

⁸⁵ Marion ENGLERT, op.cit.

⁸⁶ <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/publications/actes-de-colloques/>

⁸⁷ <https://renolution.brussels/fr/renolab>

Chapitre 9 – La santé des femmes et leur isolement social

⁸⁸ SOLIDARIS, *Rapport d'enquête : renoncement aux soins de santé pour des raisons financières*, avril 2019, <https://cutt.ly/yd39eiO> (Consulté le 14 août 2020).

⁸⁹ DEFEYT Philippe, *Le point sur les familles monoparentales*, Institut pour le Développement Durable, 2015, p. 3.

⁹⁰ <https://www.soralia.be/accueil/archives/derniere-campagne-2-3/>

⁹¹ Précarité menstruelle : protections gratuites pour les étudiantes à la rentrée prochaine (rtl.fr).

⁹² De nombreuses recommandations sont directement inspirées des données du service d'études de Soralia.

⁹³ EVRAS - Pacte pour un Enseignement d'excellence (cfwb.be).

⁹⁴ Parlement bruxellois, 16.12.20 : « Proposition de résolution relative à un accès direct à des protections hygiéniques gratuites », Assemblée réunion de la Commission communautaire commune, B-58/1 – 2020-2021.

Chapitre 10 – Le *gender mainstreaming* : une efficacité redoutable s'il est réalisé dans les règles de l'art

⁹⁵ Se référer à l'ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale et par ses arrêtés d'exécution.

⁹⁶ Se référer à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014.

⁹⁷ Se référer à l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances et l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 sur l'introduction du test égalité des chances.

⁹⁸ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf

⁹⁹ 27/09/2022 – Avis sur le Plan Bruxellois de Gendermainstreaming et d'Égalité entre les femmes et les hommes 2022 – 2025 | Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (irisnet.be).

¹⁰⁰ Le *gender budgeting* renvoie à l'« application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ».

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/gender_budgeting

¹⁰¹ Les statistiques sexospécifiques consistent en la ventilation des données statistiques selon le sexe de façon à quantifier d'éventuelles différences numériques entre les femmes et les hommes dans un domaine spécifique.

¹⁰² Les statistiques genrées renvoient à des statistiques ventilées par sexe analysées à l'aune du genre ; les indicateurs de genre permettent une meilleure lisibilité d'une réalité sociale différenciée selon le genre en synthétisant cette réalité sociale en une seule et unique donnée le plus souvent chiffrée.

¹⁰³ Se référer à l'ordonnance du 4 octobre 2018.

¹⁰⁴ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-PLAN_GENDERMAINSTREAMING-220927-FR.pdf (page 10).

¹⁰⁵ Concept créé par le Haut Conseil à l'Égalité de France en 2014.

¹⁰⁶ L'Italie et la France conditionnent l'accès aux financements et marché publics, à la réalisation et publication d'un plan d'égalité professionnelle sur plusieurs années avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs clairs et contrôlés. La suppression de l'écart salarial devra faire partie des priorités ainsi que la ségrégation verticale et horizontale au sein de l'entreprise et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Cela devrait pouvoir se faire par un outil de certification (comme en Italie) ou d'index (comme en France) dont la composition doit se négocier entre partenaires sociaux.

¹⁰⁷ Citons, entre autres, le programme de recherche de l'UE Horizon Europe, qui conditionne l'éligibilité aux financements si l'organisation dépose un plan d'égalité de genre « gender equality plan », suit son évolution grâce à des indicateurs précis et publie annuellement ses résultats.

RÉDACTION

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes en collaboration avec Hassina Semah

ÉDITEUR RESPONSABLE

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Boulevard Bischoffsheim 26 - 1000 Bruxelles

Tél : 02 205 68 68 - brupartners@brupartners.brussels

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

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

COPYWRITING

Hassina Semah, consultante externe, experte Genre et Diversité www.psychologue.brussels