PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

Integraal verslag van de interpellaties en de vragen

Commissie voor Gelijke Kansen en Vouwenrechten

VERGADERING VAN

DINSDAG 18 FEBRUARI 2020

PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Compte rendu intégral des interpellations et des questions

Commission de l'égalité des chances et des droits des femmes

RÉUNION DU

MARDI 18 FÉVRIER 2020

Het **integraal verslag** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling - *cursief gedrukt* - verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de directie Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het
Brussels Hoofdstedelijk Parlement
Directie Verslaggeving
Tel. 02 549 68 02
E-mail criv@parlement.brussels

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op www.parlement.brussels

Le **compte rendu intégral** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité de la direction des comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
Tél. : 02 549 68 02
E-mail : criv@parlement.brussels

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse www.parlement.brussels

INHOUD

Mondelinge vraag van mevrouw Aurélie Czekalski 4

aan de heer Sven Gatz, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

aan de heer Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn,

en aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,

betreffende "de maatregelen genomen om het glazen plafond te doorbreken".

Mondelinge vraag van de heer Kalvin Soiresse 10

aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,

betreffende "de projectoproep van equal.brussels gewijd aan de strijd tegen racisme, de deconstructie van vooroordelen en de interculturaliteit".

SOMMAIRE

Question orale de Mme Aurélie Czekalski 4

à M. Sven Gatz, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des finances, du budget, de la fonction publique, de la promotion du multilinguisme et de l’image de Bruxelles,

à M. Bernard Clerfayt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l’emploi et de la formation professionnelle, de la transition numérique, des pouvoirs locaux et du bien-être animal,

et à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du logement et de l’égalité des chances,

concernant "les mesures prises en vue de briser le plafond de verre".

Question orale de M. Kalvin Soiresse 10

à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du logement et de l'égalité des chances,

concernant "l'appel à projets d'equal.brussels dédié à la lutte contre le racisme, à la déconstruction des préjugés et à l'interculturalité".

Voorzitterschap: mevrouw Margaux De Ré, voorzitter.
Présidence : Mme Margaux De Ré, présidente.

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW AURÉLIE CZEKALSKI

AAN DE HEER SVEN GATZ, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET FINANCIËN, BEGROTING, OPENBAAR AMBT, DE PROMOTIE VAN MEERTALIGHEID EN VAN HET IMAGO VAN BRUSSEL,

AAN DE HEER BERNARD CLERFAYT, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET WERK EN BEROEPSOPLEIDING, DIGITALISERING, PLAATSELIJKE BESTUREN EN DIERENWELZIJN,

EN AAN MEVROUW NAWAL BEN HAMOU, STAATSSECRETARIS VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST, BEVOEGD VOOR HUISVESTING EN GELIJKE KANSEN,

betreffende "de maatregelen genomen om het glazen plafond te doorbreken".

Mevrouw Aurélie Czekalski (MR) *(in het Frans).- De uitdrukking 'het glazen plafond doorbreken' is u wellicht bekend. Als liberale vrouw maak ik me zorgen omdat het in 2020 nog steeds moeilijk is voor een vrouw om hogerop te geraken in de hiërarchie van een bedrijf. Ondanks de verbeteringen van de voorbije jaren is er nog veel werk aan de winkel.*

Dit glazen plafond bestaat ook in de privésector, bij de overheid en bij vakbonden, politieke partijen enzovoort. Het is nochtans geen kwestie van competenties, kwalificaties of managements-vaardigheden.

Het glazen plafond vormt een discriminatie die flagrant in strijd is met de grondwettelijke eis van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Aan het

QUESTION ORALE DE MME AURÉLIE CZEKALSKI

À M. SVEN GATZ, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DES FINANCES, DU BUDGET, DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA PROMOTION DU MULTILINGUISME ET DE L'IMAGE DE BRUXELLES,

À M. BERNARD CLERFAYT, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE, DES POUVOIRS LOCAUX ET DU BIEN-ÊTRE ANIMAL,

ET À MME NAWAL BEN HAMOU, SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉE DU LOGEMENT ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES,

concernant "les mesures prises en vue de briser le plafond de verre".

Mme Aurélie Czekalski (MR).- L'expression "briser le plafond de verre" ne vous est sûrement pas inconnue. En tant que femme libérale, je m'inquiète de voir qu'en 2020, il reste difficile pour une femme de progresser dans la hiérarchie de son entreprise. Il me paraît tout aussi aberrant qu'une femme doive se contenter d'accéder seulement à un certain niveau professionnel. Un coup d'œil aux organigrammes des différentes administrations régionales ou des entreprises cotées à Euronext Brussels suffit pour constater que les femmes sont sous-représentées. Des améliorations ont certes été enregistrées ces dernières années, mais des efforts restent à fournir.

Ce plafond de verre est présent dans le secteur privé, la fonction publique, ainsi que dans bien d'autres domaines comme les organisations

hoofd van bedrijven stelt men evenwel een beperkte, maar betekenisvolle toename van het aantal vrouwen vast.

De invoering van tijdelijke corrigerende maatregelen heeft bijgedragen tot het barsten van dit plafond. Overheidsbedrijven, maar ook raden van bestuur moeten blijk geven van een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen.

Hoe zult u, in het kader van een gemoderniseerd wervingsbeleid, de aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende functies, in het middenkader en in het lagere kader doen toenemen?

Hoe zult u het wervingsbeleid moderniseren? Is het gelijkheidsprincipe daarin geïntegreerd? Welke campagnes zult u lanceren bij de overheid?

Wat is de verhouding tussen mannen en vrouwen op de reservelijst van onafhankelijke deskundigen die zitting hebben in de wervingscommissies? Hoe denkt u de aanwezigheid van vrouwen daarin te verhogen? Worden er begeleidende acties ontwikkeld om de toegang van vrouwen tot leidinggevende functies aan te moedigen, zowel in de administratie, de directiecomités als de raden van bestuur? Hoe stimuleert de Brusselse regering het vrouwelijke ondernemerschap? Wat is er ondernomen om bepaalde beroepen te vervrouwelijken? En tot slot, wat is er gedaan om het werk en het privé- of gezinsleven gemakkelijker te combineren?

syndicales ou les partis politiques. Il ne s'agit pourtant pas d'une question de compétences, ni de qualifications ou encore d'aptitudes au management… Pourtant, ce plafond de verre existe toujours. Il se fissure mais ne cède pas.

La problématique du "plafond de verre", barrière invisible et artificielle empêchant les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités, constitue une discrimination en contradiction flagrante avec le prescrit constitutionnel d'égalité entre les hommes et les femmes. À la tête des entreprises, on constate une hausse limitée mais significative.

L'instauration de mesures correctrices temporaires visant à atteindre une meilleure représentation des femmes au top management constitue un facteur ayant contribué à fissurer ce plafond. Les entreprises - en ce compris les entreprises publiques mais aussi les conseils d'administration - doivent refléter une meilleure répartition femmes/hommes.

En 2013, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) publiait qu'"en 2012, les femmes ne représentaient que 10,1 % des membres des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et 7,1 % des entreprises non cotées. Soulignons néanmoins qu'à la suite de l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées, le taux de présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 [...] est lui passé de 11 % en 2011 à près de 20 % en 2013."

Dans le cadre de la modernisation des politiques de recrutement des hauts fonctionnaires, comment comptez-vous renforcer la place accordée aux femmes dans les hautes fonctions dirigeantes et les fonctions de cadres moyens ou inférieurs afin de briser ce plafond de verre ?

Comment comptez-vous moderniser ces politiques de recrutement ? Dans quelle mesure le rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes est-il intégré dans la réflexion liée à cette modernisation ? Quelles campagnes développez-vous dans la fonction publique afin d'y garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Quel est le rapport hommes/femmes dans la réserve d'experts indépendants siégeant dans les commissions de recrutement ? Comment comptez-vous renforcer la présence des femmes le cas échéant ? Des actions de mentorat sont-elles développées pour lutter contre le plafond de verre et encourager l'accès des femmes aux fonctions supérieures et dirigeantes, dans l'administration, les comités de direction ou les conseils d'administration ? Dans l'affirmative, lesquelles et comment ? Comment le gouvernement bruxellois encourage-t-il l'entrepreneuriat au féminin ? Qu'est-il entrepris pour féminiser certains métiers ? Et enfin, qu'est-il entrepris pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ou familiale ?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris *(in het Frans).- Aangezien deze vragen betrekking hebben op het openbaar ambt en de werkgelegenheid, zal ik de antwoorden voorlezen van ministers Clerfayt en Gatz.*

Om de plaats van de vrouw in leidinggevende functies te versterken, hecht deze regering veel belang aan de modernisering van het overheids-apparaat. De toegang van vrouwen tot het middenkader en hogere kaderfuncties is een van de vijf prioriteiten die de vorige regering heeft vastgelegd ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie. Om het werk bij de gewestelijke overheid aantrekkelijk te maken voor vrouwen, moet het gewest investeren in het welzijn van zijn werknemers en een balans zoeken tussen werk en privéleven.

Voor minister Gatz is het creëren van een beter imago van onze gewestelijke overheid een prioriteit. In 2020 zullen campagnes worden opgezet om meer vrouwen aan te trekken naar het middenkader en het hogere kader. Om het aantal vrouwelijke bestuursfuncties bij toekomstige selecties te verhogen, zijn verschillende acties voorzien, in samenwerking met talent.brussels.

Voor de interne sollicitaties worden verschillende acties opgezet en beleidsmaatregelen genomen inzake opleiding en loopbaanbegeleiding, zodat vrouwen de kans krijgen om te solliciteren naar kaderfuncties. In 2020 worden er ook opleidingen aangeboden voor vrouwen die promotie willen maken.

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Comme il s'agit de questions relatives à la fonction publique et à l'emploi, je vous transmets les éléments de réponse fournis par mes collègues MM. Clerfayt et Gatz.

Pour renforcer la place accordée aux femmes dans les hautes fonctions dirigeantes, ce gouvernement met très clairement l'accent sur la modernisation de la fonction publique, entre autres, en créant une plus grande autonomie et une plus grande responsabilité dans le chef des fonctionnaires dirigeants.

Le gouvernement précédent a identifié cinq objectifs prioritaires pour la période 2016-2020, dans le cadre de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. L'accession des femmes aux postes de cadres moyens et supérieurs est l'une des cinq priorités.

Afin de rendre le travail dans le secteur public régional attrayant pour les femmes, il est nécessaire que nous modernisions l'image de notre secteur public. Pour être un employeur attractif, la Région doit investir dans le bien-être de ses collaborateurs et offrir l'espace pour un équilibre entre le travail et la vie privée.

La priorité du ministre Sven Gatz est d'améliorer l'image de la fonction publique régionale, en examinant quelles actions spécifiques peuvent attirer davantage de femmes aux postes de

Daarnaast nodigt talent.brussels jaarlijks vrouwelijke medewerkers uit om deel te nemen aan Top Skills, een management assessment georganiseerd door Selor om vrouwen aan te moedigen om naar topfuncties te solliciteren. Er is in 2020 ook loopbaanbegeleiding gepland voor vrouwen die een managementcarrière ambiëren.

Minister Gatz wil tevens dat talent.brussels aan vrouwen die een functie in het middenkader of het hogere kader bekleden, vraagt wat zij als bemoedigend of ontmoedigend hebben ervaren, zodat ook daaromtrent actie kan worden ondernomen.

Ten slotte is er de noodzaak om een inclusief leiderschap te ontwikkelen dat zowel mannelijke als vrouwelijke personeelsleden aanmoedigt om grootschalige opdrachten of projecten te aanvaarden.

Op de reservelijst van onafhankelijke deskundigen die in de wervingscommissies zitting hebben, staan 115 personen die er occasioneel of regelmatig aan deelnemen, van wie 33 vrouwen.

In de lijn van het akkoord van de regering voorziet minister Gatz een modernisering van de wervingsprocedure die rekening houdt met de resultaten van de enquête van talent.brussels.

Hij zal de reservelijst uitbreiden en onderzoeken welke communicatiekanalen ingezet kunnen worden om vrouwen ertoe aan te zetten zich kandidaat te stellen.

Als het voornoemde onderzoek uitwijst dat een mentoraat nuttig kan zijn om het glazen plafond te bestrijden, zal minister Gatz ongetwijfeld bestuderen hoe hij daar werk van kan maken en zich door goede praktijken laten inspireren.

Wat het vrouwelijke ondernemerschap betreft, verwijs ik naar de evolutie die staatssecretaris Trachte in onze commissie zal toelichten.

De gewestelijke instellingen zijn zich bewust van het feit dat er een duidelijke segregatie van de geslachten bestaat bij operationele beroepen. De Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) heeft in dit verband een aantal acties opgezet zodat kandidaten van beide

direction. Des campagnes seront entreprises en 2020, dans la fonction publique bruxelloise, pour attirer davantage de femmes aux postes de cadres moyens et supérieurs et garantir ainsi l'égalité entre les hommes et les femmes. Afin d'augmenter le nombre de mandataires féminines aux termes des futures sélections, différentes actions sont envisagées au sein des organismes concernés, avec la collaboration ou sous le pilotage de talent.brussels.

En ce qui concerne les candidatures internes au sein des différentes structures, des actions et des politiques variées en termes de promotion de la diversité sont menées en formation et en accompagnement de carrière, afin de permettre aux femmes de se développer professionnellement et donc de leur offrir la possibilité de postuler à des fonctions de cadres.

En 2020, une formation sera également dispensée aux femmes qui souhaitent accéder à des emplois de promotion, dans le cadre du catalogue de formations régionales mis en place par talent.brussels.

Par ailleurs, talent.brussels convie annuellement le personnel régional féminin à participer à Top Skills. Organisée par le Selor, cette simulation d'une évaluation de gestion (management assessment) vise à encourager les femmes à postuler à des fonctions de top management.

De plus, des actions de coaching de carrière sont développées par plusieurs organismes ou en projet pour 2020, ce qui permettra également aux femmes qui le souhaitent de mieux se connaître professionnellement et d'envisager un parcours managérial.

Le ministre Sven Gatz prévoit également que talent.brussels interroge des femmes cadres moyens et supérieurs sur une base volontaire afin d'identifier les éléments facilitateurs ou, au contraire, décourageants auxquels elles ont été confrontées et auxquels il faut être attentif pour le développement d'actions futures.

Enfin, les actions visant à promouvoir la diversité dans les différentes hiérarchies, conscientisent ces dernières au fait qu'il faut mettre en place ou développer un leadership inclusif qui encouragera

geslachten bij hun aanwerving gelijk behandeld worden.

Toch blijft het herstel van het evenwicht tussen mannen en vrouwen complex. Inspanningen rond vorming, sensibilisering en communicatie blijven belangrijk om een verdere mentaliteitswijziging teweeg te brengen.

Volgens minister Clerfayt vindt er een gelijkaardige oefening plaats in de privésector om het imago van bepaalde beroepen te promoten en een strikte gendergerelateerde scheiding tegen te gaan.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest doet er voor zijn medewerkers alles aan om een balans te bereiken tussen werk en privéleven en neemt het voortouw inzake telewerken. Zo kunnen voltijdse medewerkers drie dagen per week thuiswerken. Bovendien werken bepaalde instellingen met glijdende uurroosters.

In sommige instellingen kunnen jonge ouders gebruikmaken van crèches, zowel tijdens het schooljaar als tijdens de zomervakantie. Actiris heeft haar vierde kinderdagverblijf geopend, zodat ouders de kans krijgen om een vorming te gaan volgen, een sollicitatiegesprek te hebben of aan selectieproeven deel te nemen.

Ten slotte gaan mijn collega's en ikzelf een plan uitwerken met betrekking tot eenoudergezinnen, dat werd voorbereid door de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG).

les membres du personnel, hommes et femmes, à accepter des missions ou des projets de grande envergure qui renforceront leur future candidature.

En ce qui concerne la réserve d'experts et expertes indépendants siégeant dans les commissions de recrutement, actuellement, 115 experts indépendants y siègent occasionnellement ou régulièrement, dont 33 femmes.

Dans le cadre de l'accord du gouvernement, Sven Gatz prévoit une modernisation de la procédure de recrutement en tenant compte des résultats de l'enquête organisée par talent.brussels parmi les femmes cadres moyens et supérieurs.

À court terme, il augmentera la réserve d'experts indépendants au sein des commissions de recrutement pour les cadres supérieurs et étudiera quels canaux de communication spécifiques peuvent être utilisés pour permettre à davantage de femmes de poser leur candidature.

Au sujet des actions de mentorat mises en place pour lutter contre le plafond de verre, si l'enquête mentionnée précédemment montre qu'une action de mentorat peut être utile, le ministre Sven Gatz étudiera certainement la façon de la lancer et examinera également les bons exemples qui existent ailleurs.

Au sujet de l'entrepreneuriat féminin, je vous renvoie aux développements que présentera, dans le cadre de ses compétences, la secrétaire d'État Barbara Trachte, plus tard devant notre commission, lors de son audition sur la politique mise en place pour favoriser l'entrepreneuriat féminin.

Quant aux actions entreprises pour féminiser certains métiers, on note une ségrégation sur la base du genre prononcée dans les métiers opérationnels. Les institutions régionales en sont conscientes et mettent en place des actions dans ce sens. Ainsi, le Service d'incendie et d'aide médicale urgente (Siamu) a prévu une série d'actions dans son plan de diversité visant à assurer l'égalité de traitement des candidats et des candidates durant toutes les phases de la procédure de recrutement, y compris lors de tests physiques.

L'objectif est d'augmenter l'engagement des pompières, ambulancières et officières.

Malgré ces actions, le rééquilibrage entre hommes et femmes au sein de certains métiers reste complexe. Il est clair que nous devons continuer le travail de formation, de sensibilisation et de communication pour faire évoluer les mentalités dans le bon sens et féminiser graduellement les métiers classiquement masculins.

Selon le ministre Bernard Clerfayt, une réflexion similaire est en cours au niveau des métiers du secteur privé afin de promouvoir les métiers en manque d'image et d'accompagner celle-ci d'un décloisonnement des métiers en fonction du genre.

Concernant les actions entreprises pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, la Région de Bruxelles-Capitale investit dans un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour ses collaborateurs et se positionne comme un leader en matière de télétravail.

En témoigne l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2017 relatif au télétravail, qui prévoit, en son article 9, que les collaborateurs à temps plein peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine. Cette mesure permet de mieux concilier le travail et la vie privée de manière structurelle et réduit également le nombre de déplacements.

Un autre instrument de conciliation entre vie privée et vie professionnelle consiste en la disponibilité d'horaires variables. Par exemple, au niveau de certaines institutions, il existe plusieurs plages de travail comportant des plages fixes durant lesquels les collaborateurs et collaboratrices doivent obligatoirement être présents, et des heures mobiles que les collaborateurs et collaboratrices peuvent organiser comme ils le souhaitent.

Plusieurs mesures existent également pour les jeunes parents dans certaines institutions pour faciliter, notamment, la garde des enfants à l'année, par la mise à disposition d'une crèche de proximité et, lors des vacances, par l'organisation d'une garderie d'été.

Dans le cadre plus large de la fonction publique, Actiris a ouvert sa quatrième maison d'enfants où

Mevrouw Aurélie Czekalski (MR) *(in het Frans).- Indien het experiment bij de DBDMH slaagt, moeten we dat misschien uitbreiden naar andere diensten.*

- Het incident is gesloten.

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER KALVIN SOIRESSE

AAN MEVROUW NAWAL BEN HAMOU, STAATSSECRETARIS VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST, BEVOEGD VOOR HUISVESTING EN GELIJKE KANSEN,

betreffende "de projectoproep van equal.brussels gewijd aan de strijd tegen racisme, de deconstructie van vooroordelen en de interculturaliteit".

De heer Kalvin Soiresse (Ecolo) *(in het Frans).- In de gewestelijke beleidsverklaring (GBV) maakte de regering een prioriteit van de gelijkheid van rechten en de strijd tegen discriminatie. In dit verband heeft equal.brussels een projectoproep op touw gezet rond de strijd tegen racisme, de deconstructie van vooroordelen en interculturaliteit. De oproep is gericht tot verenigingen die rond die thema's werken.*

Talrijke verenigingen zijn op de oproep ingegaan. De ingediende projecten moesten de link leggen met

les parents peuvent déposer leurs enfants afin de suivre une formation ou de passer un entretien d'embauche ou des tests de sélection en vue de trouver un emploi. Par ailleurs, cette crèche reste disponible pendant les trois mois qui suivent l'engagement.

Enfin, mes collègues et moi-même allons travailler, dans le cadre de la stratégie 2030, à adapter et à mettre en œuvre un plan relatif aux familles monoparentales élaboré par le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) en vue de concilier vie professionnelle et vie privée.

Mme Aurélie Czekalski (MR).- J'aurais aimé obtenir davantage de détails sur les campagnes et actions spécifiques, mais je reviendrai vers vous avec des questions écrites.

Si l'expérience du Siamu fonctionne, peut-être faudrait-il l'étendre aux différents services ?

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE M. KALVIN SOIRESSE

À MME NAWAL BEN HAMOU, SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE CHARGÉE DU LOGEMENT ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES,

concernant "l'appel à projets d'equal.brussels dédié à la lutte contre le racisme, à la déconstruction des préjugés et à l'interculturalité".

M. Kalvin Soiresse (Ecolo).- Dans sa déclaration de politique régionale (DPR), le gouvernement a fait de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations une de ses priorités. La presse, y compris internationale, a d'ailleurs unanimement reconnu la vision positive - présente de manière structurelle - de la DPR sur cette question.

Dans cette perspective, equal.brussels, direction du service public régional de Bruxelles dédiée à la mise en œuvre de l'égalité des chances, a lancé un appel à projets consacré à la lutte contre le racisme,

de gewestelijke bevoegdheden die stroken met de doelstellingen uit de beleidsverklaring.

Eén criterium viel me daarbij op: "Daartoe zal zij samenwerken met de actoren die actief zijn in de strijd tegen de betreffende vormen van discriminatie en zal zij de slachtoffers van discriminatie hierbij betrekken om te voorkomen dat het probleem onzichtbaar wordt gemaakt of dat zij onmondig blijven in een debat dat hun toekomt". De betrokken bevolkingsgroepen bekleden dus geen passieve rol meer. Dit criterium symboliseert de vastberadenheid van de regering om komaf te maken met het paternalisme en samen te werken met de desbetreffende bevolkingsgroepen.

Wat is uw politieke visie op de strijd tegen racisme, stereotypen en vooroordelen? Hoe gaat u de doelstelling van de beleidsverklaring tijdens deze regeerperiode realiseren?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris *(in het Frans).- In mijn antwoord op de schriftelijke vraag van de heer Soiresse vindt u alle informatie betreffende de procedure waarmee de verenigingen werden geselecteerd.*

la déconstruction des préjugés et l'interculturalité. Cet appel à projets est destiné aux associations qui œuvrent dans le cadre des thématiques susmentionnées et qui intègrent les dimensions intersectionnelles.

De nombreuses associations de terrain, fortes de leur expérience, ont répondu à cet appel à projets dont les objectifs sont de nature à contribuer positivement aux résultats attendus par le gouvernement durant cette législature.

Les projets introduits devaient établir un lien avec les compétences régionales qui s'inscrivent dans les objectifs fixés par la DPR. Ils doivent se dérouler du 17 au 31 mars, autour de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Un critère fixé par l'appel à projets a retenu mon attention : "travailler de concert avec les acteurs actifs dans la lutte contre les discriminations concernés en associant les personnes victimes de discriminations afin d'éviter d'invisibiliser le problème ou de les déposséder d'un débat qui leur revient". Les populations concernées ne sont donc plus cantonnées dans un rôle d'acteur passif infantilisé.

Ce critère symbolise la volonté positive du gouvernement de donner un nouveau cap à la société bruxelloise, qui tienne compte d'un cosmopolitisme où le paternalisme vis-à-vis de certaines populations victimes de discriminations n'a plus droit de cité. Cette démarche implique de travailler avec ces populations en prenant en considération leur expertise d'usage, car "c'est celui qui se chausse qui sait où la chaussure lui fait mal".

Quelle est votre vision politique de la lutte contre le racisme, les stéréotypes et les préjugés ? Sur quels leviers comptez-vous vous appuyer pour réaliser l'objectif fixé par la DPR durant cette législature ?

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Je vous invite à consulter ma réponse à la question écrite de M. Soiresse pour avoir toutes les informations concernant la procédure mise en

We willen uitgaan van de expertise van de personen die geconfronteerd werden met discriminatie en rekening houden met de aanbevelingen van de actoren op het terrein. Daarvoor steunen mijn team, equal.brussels en ikzelf op verschillende hefbomen.

In de eerste plaats is er het subsidiëringsbeleid. De financiering van projecten van verenigingen die werken rond gelijke kansen is een fundamentele hefboom. Zo kunnen we immers voeling houden met de realiteit op het terrein.

Ook de bewustmakingscampagnes zijn hefbomen waarmee we de bevolking op de hoogte brengen van ons streven naar een rechtvaardiger gewest met meer gelijkheid. De campagne van november 2019 tegen psychisch geweld op vrouwen werd uitgewerkt in samenwerking met deskundigen en verenigingen. Ook de campagne tegen racisme, die gepland is voor eind 2021, wil ik op die manier tot stand doen komen.

In 2021 is het twintig jaar geleden dat de wereldwijde conferentie van Durban tegen racisme, rassendiscriminatie, xenofobie en onverdraagzaamheid plaatsvond. Het is bovendien het jaar waarin het gewest zijn nieuwe plan tegen racisme voorstelt, dat tot 2024 zal lopen. Ook aan dat plan zullen verenigingen, deskundigen en spelers op het terrein bijdragen en mee de inhoud bepalen van de bevoegdheidsoverschrijdende acties tegen racisme.

Daar komt nog de antidiscriminatiewet bij die de regering in haar algemene beleidsverklaring beloofde en waar de verenigingen op zitten te wachten. Die zal een duidelijk juridisch kader bieden voor de bestrijding van racisme en van alle vormen van discriminatie. Bij het opstellen van die wet zal ik alle gewestministers en alle gewestelijke diensten betrekken. De werkzaamheden gaan nog dit jaar van start.

Kortom, overleg met de spelers op het terrein vormt voor mij de grondslag om tot een efficiënt beleid tegen racisme en discriminatie te komen.

œuvre pour retenir les associations bénéficiaires de cet appel à projets.

Valoriser l'expertise de ceux qui subissent des discriminations et tenir compte des constats et revendications des acteurs de terrain est le meilleur moyen de mener des politiques justes et égalitaires. C'est pourquoi, depuis le début de mon mandat, j'ai souhaité que cette approche détermine la dynamique de mes actions en tant que secrétaire d'État. Pour assurer cela, mon équipe, equal.brussels et moi-même nous appuyons sur plusieurs leviers.

Je pense d'abord à notre politique de subvention. Nous considérons le financement de projets d'associations actives en matière d'égalité des chances, dont les associations antiracistes, comme un levier fondamental pour soutenir les acteurs de terrain et s'assurer que les actions qui voient le jour se basent sur une expertise pertinente. C'est une manière d'entretenir un lien précieux avec ces acteurs, d'être au plus proche de leurs réalités.

Ensuite, je considère nos différentes campagnes comme des leviers. Ce sont des moyens de sensibiliser la population sur des enjeux majeurs et de communiquer nos conceptions pour une Région plus égalitaire et plus juste.

Je m'appuie sur ce que nous avons pu faire en novembre dernier dans le cadre de notre campagne sur les violences psychologiques faites aux femmes. Pour concevoir ces campagnes, des experts et des acteurs du milieu associatif sont mis à contribution et participent via le groupe de pilotage, aux différentes phases d'élaboration d'une campagne. Nous nous appuierons sur la même dynamique pour la prochaine campagne contre le racisme prévue pour fin 2021, qui sera une année particulière car nous fêterons les vingt ans de la conférence de Durban, conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance.

L'année 2021 sera également celle du lancement du nouveau plan régional de lutte contre le racisme. Il débutera en 2021 et se clôturera en 2024. Le processus d'élaboration de ce plan sera lui aussi construit dans une dynamique participative, mettra à contribution associations, experts et acteurs de terrain pour déterminer le contenu des actions à

mener pour lutter contre le racisme de manière transversale, au sein de chaque compétence régionale.

À cela s'ajoute le projet de codification de la législation antidiscrimination annoncée dans la déclaration du gouvernement et tant attendue par le secteur associatif. Ce code unique sera un levier fondamental, car il nous offrira un cadre juridique précis sur lequel prendre appui en vue de lutter contre le racisme et toute forme de discrimination. Afin de parvenir à un véritable code unique régional rassemblant non seulement toutes les compétences régionales mais également tous les niveaux de pouvoir (communes, CPAS...), nous associerons les différents cabinets et administrations régionaux. Les travaux seront lancés cette année.

Pour résumer, participation et dialogue avec le terrain sont les maîtres-mots de la dynamique que je développe avec le milieu associatif depuis le début de mon mandat. Ils me semblent être deux des leviers fondamentaux pour lutter contre le racisme et toute forme de discrimination dans une optique de justice et d'égalité des chances.

De heer Kalvin Soiresse (Ecolo) *(in het Frans).- Het is een goede zaak dat u met de verenigingen overlegt alvorens maatregelen in te voeren en ervaringsdeskundigheid in acht neemt. Dat moet overigens niet alleen in de strijd tegen racisme en discriminatie gebeuren, maar ook op andere beleidsdomeinen.*

De conferentie van Durban vond plaats op het moment dat Zuid-Afrika de apartheid achter zich liet. België ging daar het engagement aan om een interfederaal plan ter bestrijding van racisme op te stellen, maar twintig jaar later is dat plan er nog steeds niet.

Met het gewestelijk plan ter bestrijding van racisme neemt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn verantwoordelijkheid. Het zorgt voor de middelen die nodig zijn om de destijds aangegane verbintenis na te komen in een gewest dat alsmaar kosmopolitischer en opener wordt.

- Het incident is gesloten.

M. Kalvin Soiresse (Ecolo).- Il arrive encore très souvent que l'on mette en place des outils sans avoir consulté au préalable les associations. Il me paraît donc crucial de tenir compte de l'expertise d'usage et votre réponse me satisfait sur ce point.

Il faut agir de la sorte dans le domaine des discriminations mais pas seulement : par exemple, l'actualité vient de nous rappeler qu'en matière de travail réalisé sur les bâtiments scolaires, faire fi de l'expertise d'usage revient à jeter l'argent par la fenêtre, quels que soient les montants alloués. Les syndicats et les acteurs du terrain savent où il faut investir. S'ils ne sont pas suffisamment consultés, cet argent est gaspillé. Je vous félicite donc pour cette mesure.

Par ailleurs, en ce qui concerne le plan d'action régional de lutte contre le racisme, vous avez rappelé que cela fait vingt ans que nous sommes allés en Afrique du Sud. Le pays sortait de l'apartheid. Nous y avons pris des engagements, notamment celui de développer un plan interfédéral de lutte contre le racisme. Vingt ans plus tard, alors que nous avons récemment

commémoré le trentième anniversaire de la sortie de prison de M. Mandela, ce pays ne dispose toujours pas de ce plan.

Le plan d'action régional de lutte contre le racisme permet à notre Région de prendre ses responsabilités et de le montrer. Elle met en place les outils qui lui permettront d'honorer les engagements pris à l'époque devant M. Nelson Mandela dans une Région qui devient de plus en plus cosmopolite et ouverte.

- *L'incident est clos.*