



**PARLEMENT BRUXELLOIS  
BRUSSELS PARLEMENT**

**Compte rendu intégral  
des interpellations  
et des questions**

---

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

---

**RÉUNION DU  
MARDI 15 DÉCEMBRE 2020**

---

**SESSION 2020-2021**

---

**Integraal verslag  
van de interpellaties  
en de vragen**

---

**Commissie voor Gelijke  
Kansen en Vrouwenrechten**

---

**VERGADERING VAN  
DINSDAG 15 DECEMBER 2020**

---

**ZITTING 2020-2021**

---

---

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. 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](mailto:criv@parlement.brussels)

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse  
[www.parlement.brussels](http://www.parlement.brussels)

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. De vertaling is een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het  
Brussels Hoofdstedelijk Parlement  
Directie Verslaggeving  
Tel. 02 549 68 02  
E-mail [criv@parlement.brussels](mailto:criv@parlement.brussels)

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op  
[www.parlement.brussels](http://www.parlement.brussels)

## SOMMAIRE

Question orale de Mme Latifa Aït Baala 1

à Mme Elke Van den Brandt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de la mobilité, des travaux publics et de la sécurité routière,

concernant "le suivi des plaintes de personnes que les chauffeurs des transports publics ignorent sur leur passage".

Question orale de M. Kalvin Soiresse Njall 5

à M. Rudi Vervoort, ministre-président du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé du développement territorial et de la rénovation urbaine, du tourisme, de la promotion de l'image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional,

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 positions du gouvernement bruxellois au Comité de concertation face au caractère général des mesures sanitaires menant à la stigmatisation et à l'absence de prise en compte de certaines catégories de la population".

Question orale jointe de Mme Nadia El Yousfi, 6

concernant "la hausse des signalements de comportements discriminatoires durant la crise sanitaire".

Question orale de Mme Aurélie Czekalski 11

## INHOUD

Mondelinge vraag van mevrouw Latifa Aït Baala 1

aan mevrouw Elke Van den Brandt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Mobiliteit, Openbare Werken en Verkeersveiligheid,

betreffende "de follow-up van klachten van personen die voorbijgereden en genegeerd worden door de chauffeurs van de voertuigen van het openbaar vervoer".

Mondelinge vraag van de heer Kalvin Soiresse Njall 5

aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,

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

betreffende "de standpunten van de Brusselse regering in het Overlegcomité over het algemene karakter van de gezondheidsmaatregelen die leiden tot de stigmatisering en het niet in aanmerking nemen van bepaalde categorieën van de bevolking".

Toegevoegde mondelinge vraag van mevrouw Nadia El Yousfi, 6

betreffende "de toename van meldingen van discriminerend gedrag tijdens de gezondheids crisis".

Mondelinge vraag van mevrouw Aurélie Czekalski 11

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

concernant "la mise en œuvre de l'ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes".

Question orale de Mme Latifa Aït Baala

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 "la mise en place de formations permettant la féminisation de certains métiers de terrain".

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

betreffende "de tenuitvoerlegging van de ordonnantie inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten".

14 Mondelinge vraag van mevrouw Latifa Aït Baala 14

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 invoering van opleidingen om de vervrouwelijking van bepaalde terreinberoepen mogelijk te maken".

103 Présidence : Mme Margaux De Ré, présidente.

105 **QUESTION ORALE DE MME LATIFA AÏT BAALA**

105 à Mme Elke Van den Brandt, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de la mobilité, des travaux publics et de la sécurité routière,

105 concernant "le suivi des plaintes de personnes que les chauffeurs des transports publics ignorent sur leur passage".

107 **Mme la présidente.**- Mme la secrétaire d'État Nawal Ben Hamou répondra à la question orale.

107 **Mme Latifa Aït Baala (MR).**- L'augmentation du nombre annuel de signalements et de dossiers qui parviennent à Unia est en constante augmentation au cours des dernières années. En 2019, le nombre de signalements a connu un accroissement de l'ordre de 13,2 % et, en l'espace de cinq ans, ces signalements ont donc pratiquement doublé.

Sur la base de ces signalements, 2.343 nouveaux dossiers ont été ouverts, soit 6,9 % de plus qu'en 2018. Sur l'ensemble des domaines, le nombre le plus élevé de dossiers porte sur des critères dits raciaux. Ces signalements ne représentent pas moins de 35,9 %. Patrick Charlier, directeur d'Unia, a indiqué être étonné du nombre de plaintes déposées par des usagers de la STIB parce que certains chauffeurs des transports publics les avaient ignorés sur leur passage et continué leur trajectoire sans s'arrêter.

109 Pour rappel, l'ensemble du réseau de la Région est géré par la STIB et, bien que les sociétés TEC et De Lijn circulent également à Bruxelles, la STIB demeure l'opérateur principal de notre Région. Elle se doit par conséquent d'être exemplaire.

Ainsi, Mme la secrétaire d'État, avez-vous tout d'abord conscience de ce phénomène ? Si tel est le cas, comment la STIB intervient-elle ? Combien de plaintes relatives au racisme et aux discriminations ont-elles déjà été introduites à l'encontre de la STIB, de ses chauffeurs et de ses agents ?

Depuis cette nouvelle législature, quel a été le suivi de ces plaintes ? Ont-elles été prises en considération ? De plus, quelles ont été les mesures et dispositions prises à cet égard ? Notre Région est l'une des régions les plus cosmopolites au monde. Dès lors, avez-vous mis en place un mécanisme de formation mettant l'accent sur le respect de la diversité ? Quelles initiatives ont-elles été prises de manière à sensibiliser les chauffeurs des transports publics ? Et enfin, qu'en est-il du renforcement de la lutte contre le racisme et les discriminations dans les transports publics de la part des chauffeurs et des agents de la STIB ?

111 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- En ce qui concerne les plaintes des voyageurs reçues par la STIB, le sujet de la desserte aux arrêts regroupe tous les cas de figure dans

Voorzitterschap: mevrouw Margaux De Ré, voorzitter.

**MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LATIFA AÏT BAALA**

aan mevrouw Elke Van den Brandt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Mobiliteit, Openbare Werken en Verkeersveiligheid,

betreffende "de follow-up van klachten van personen die voorbijgereden en genegeerd worden door de chauffeurs van de voertuigen van het openbaar vervoer".

**Mevrouw de voorzitter.**- Staatssecretaris Nawal Ben Hamou zal de mondelinge vraag beantwoorden.

**Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** (in het Frans).- *De laatste jaren ontvangt Unia steeds meer meldingen. Op basis van de meldingen in 2019 opende Unia 2.343 nieuwe dossiers. Dat is 6,9% meer dan in 2018. De meeste meldingen hebben betrekking op raciale criteria.*

*De directeur van Unia was verbaasd over het aantal klachten dat door klanten van de MIVB werd ingediend omdat sommige bus- en tramchauffeurs niet aan de halte waren gestopt.*

*Bent u zich bewust van het probleem? Hoe reageert de MIVB op de klachten? Hoeveel klachten wegens racisme en discriminatie werden er ten aanzien van de MIVB-personeelsleden ingediend?*

*Hoe worden de klachten sinds het begin van de nieuwe legislatuur opgevolgd? Welke maatregelen werden er genomen? Worden er opleidingen georganiseerd of andere maatregelen genomen om de chauffeurs respect voor de diversiteit bij te brengen? Wat wordt er gedaan om racisme en discriminatie door chauffeurs en personeelsleden van de MIVB te bestrijden?*

**Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris** (in het Frans).- *In 2019 ontving de MIVB 1.000 klachten en 823 reacties op de sociale media met betrekking tot de bediening van de haltes,*

le cadre desquels un client s'est plaint quand un arrêt n'a pas été desservi. En 2019, la STIB a reçu 1.000 plaintes par mail et téléphone et 823 réactions à un sentiment négatif via les médias sociaux, tous modes confondus, sur 433 millions de voyages réalisés et 48 millions de kilomètres parcourus.

La STIB constate qu'un grand nombre de ces plaintes sont la conséquence du fait que certains voyageurs ne font pas signe à l'approche du véhicule pour signaler qu'ils veulent y monter, ou ne sonnent pas pour demander le débarquement. Lorsque la STIB doit demander à la personne si elle a bien fait signe au conducteur, la réponse est souvent négative.

De nombreux chauffeurs signalent également que les voyageurs sont nombreux à ne plus faire signe pour demander l'arrêt. Soit parce qu'ils ne savent pas qu'ils doivent le faire, soit parce qu'ils sont occupés sur leur GSM et voient, dès lors, trop tard le bus arriver.

C'est pour répondre à cette problématique que la STIB rappelle régulièrement les règles à ses voyageurs et souligne que la simple présence à un arrêt ne suffit pas à signaler que l'on demande l'arrêt du véhicule.

Dans nombre de cas, il s'agissait également de voyageurs qui n'étaient pas ou pas encore à l'arrêt.

Dès lors, une part significative des plaintes reçues par la STIB s'avèrent non fondées.

Parmi les plaintes pour non-desserte d'arrêt, un éventuel motif raciste ou discriminatoire n'est que rarement mentionné. Sur les 1.000 plaintes reçues en 2019, deux (qui portaient sur le même incident) évoquent un lien entre l'incident et l'origine du voyageur. Parmi les 823 réactions reçues sur les réseaux sociaux, la STIB identifie 6 allusions allant dans le sens d'un comportement lié à l'origine ou à l'aspect physique des voyageurs

Nous insistons pour que les personnes qui vivent un incident (raciste) déposent également une plainte. C'est la première façon de mieux cerner le problème. Je rappelle que les personnes peuvent porter plainte :

- via le formulaire de contact sur le site web de la STIB ;
- par téléphone au 070-23.2000 ;
- via les réseaux sociaux, Facebook et Twitter ;
- ou encore par courrier à la STIB ou via un formulaire de contact dans une échoppe Kiosk ou un bureau Bootik de la STIB.

*op een totaal van 433 miljoen ritten en 48 miljoen afgelegde kilometers.*

*In een groot aantal dossiers hadden de reizigers niet op de knop gedruwd om af te stappen of geen teken aan de chauffeur gegeven dat ze wilden opstappen. Sommige reizigers wisten niet dat ze teken moesten geven. Andere waren te druk bezig op hun gsm en zagen de bus daardoor te laat aankomen. In andere gevallen waren de reizigers nog niet aan de halte. De meeste klachten zijn dus ongegrond.*

*De MIVB wijst de reizigers regelmatig op de regels en herhaalt dat wachten aan de halte niet volstaat om een voertuig te doen stoppen.*

*Bij klachten over de niet-bediening van een halte worden maar zelden racistische of discriminerende motieven ingeroepen. Slechts in twee van de 1.000 klachten die in 2019 werden ontvangen, die bovendien over hetzelfde incident gingen, werd er een verband tussen het incident en de afkomst van de reiziger aangehaald. De MIVB heeft in totaal zes allusies genoteerd over gedrag dat verband houdt met de afkomst of het fysieke voorkomen van de reizigers.*

*Wij vragen ook alle personen die getuige van een (racistisch) incident zijn, om klacht in te dienen via het contactformulier op de website van de MIVB; via het telefoonnummer 070/23.2000; via Facebook, Twitter, via een brief aan de MIVB of via het contactformulier dat in de kiosken en Bootiks verkrijgbaar is.*

*Daarnaast ontving de MIVB in 2019 20 klachten per telefoon of mail en 22 reacties op de sociale media over racistisch of discriminerend gedrag vanwege het MIVB-personeel.*

<sup>113</sup> En ce qui concerne les plaintes pour racisme ou discrimination de la part de membres du personnel de la STIB envers la clientèle, la STIB a enregistré en 2019 vingt plaintes par téléphone ou courriel et 22 réactions à un sentiment négatif sur les réseaux

sociaux, les plaignants invoquant un comportement raciste ou discriminatoire.

En ce qui concerne le suivi des plaintes à l'encontre du personnel de conduite, toutes les plaintes sont traitées par le département de l'agent mais toutes ne sont pas traitables, par exemple lorsque la plainte ne contient pas suffisamment d'éléments pour identifier correctement le chauffeur : pas de plaque d'immatriculation ou de numéro de bus, d'heure, de ligne ou de destination. Par ailleurs, les plaintes ne sont pas toujours recevables, en particulier lorsque la plainte comporte des propos racistes, insultants ou discriminants envers le personnel de la STIB ou autrui.

Deux catégories de plaintes sont distinguées : les plaintes considérées comme "standard" et les plaintes considérées comme "graves". Toutes les plaintes recevables sont traitées localement et répertoriées dans le dossier de l'agent.

Si le responsable local constate qu'un chauffeur fait l'objet d'un nombre trop élevé de plaintes "standard" d'un même type durant une courte période, il organise un entretien de fonctionnement pour sensibiliser l'agent. Actuellement, la STIB n'a pas connaissance de chauffeurs qui refusent systématiquement des voyageurs. En cas de plainte "grave", le chauffeur est systématiquement convoqué par son responsable N+1 ou N+2.

En ce qui concerne la politique de diversité au sein de la STIB et vis-à-vis des voyageurs, la STIB - qui fait partie des plus grands employeurs de Bruxelles - emploie de nombreuses personnes issues de toutes origines et cultures. La diversité a toujours fait partie de l'ADN de l'entreprise, elle est reprise dans ses valeurs et fait l'objet d'une sensibilisation permanente.

La diversité est le fruit d'une longue tradition d'entreprise que la société de transport public veut à tout prix préserver et renforcer, car elle est un gage de succès, d'harmonie et de bien-être. L'entreprise vient d'ailleurs de se voir décerner le Belgian Diversity Award 2020 dans la catégorie des entreprises publiques, une récompense déjà obtenue en 2019.

<sup>115</sup> Comme indiqué en réponse à la question écrite n° 605 de Mme Czekalski, le code d'éthique et de déontologie de la STIB indique que "la STIB accorde une attention particulière à la diversité dans le respect de la neutralité politique et confessionnelle qui est requise pour l'exercice d'une fonction dans le secteur public, sans préjudice des compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation".

Ce code précise que le principe de neutralité politique et confessionnelle se traduit dans les comportements, notamment vestimentaires, la communication et les attitudes en général, tant envers le public qu'entre collaborateurs. Il s'applique à l'ensemble du personnel de la STIB, qu'il travaille en contact avec le public ou pas.

Le règlement de travail de la STIB prévoit des sanctions en cas de non-respect des règles en général. Il est précisé que

*Klachten over chauffeurs worden behandeld door de afdeling van het personeelslid. Sommige klachten kunnen evenwel niet worden behandeld, bijvoorbeeld omdat ze onvoldoende elementen bevatten om de chauffeur te identificeren. Andere klachten zijn onontvankelijk omdat ze racistische, beledigende of discriminerende uitspraken bevatten.*

*Er kunnen twee soorten klachten worden onderscheiden: gewone klachten en ernstige klachten. Alle ontvankelijke klachten worden intern behandeld en in het dossier van het personeelslid opgetekend.*

*Als de verantwoordelijke vaststelt dat er op korte tijd te veel gewone klachten van hetzelfde type over een chauffeur zijn, organiseert hij een functiegesprek met het personeelslid. Momenteel heeft de MIVB geen weet van chauffeurs die systematisch reizigers weigeren. In geval van ernstige klachten wordt de chauffeur systematisch op het matje geroepen door zijn verantwoordelijke.*

*De MIVB, die een van de grootste Brusselse werkgevers is, telt heel wat werknemers met een andere culturele achtergrond. Diversiteit maakt deel uit van het DNA van het bedrijf. Het gaat om een lange bedrijfstraditie die de MIVB wil behouden en versterken, aangezien ze een sleutel tot succes, harmonie en welzijn is. De MIVB heeft in 2019 en 2020 overigens de Belgian Diversity Award ontvangen in de categorie overheidsbedrijven.*

*Zoals vermeld in het antwoord op de schriftelijke vraag nr. 605 van mevrouw Czekalski, besteedt de ethische en deontologische code van de MIVB bijzondere aandacht aan de diversiteit en het respect voor de politieke en levensbeschouwelijke neutraliteit die nodig is voor het uitoefenen van een functie in de overheidssector.*

*Volgens die code moet die neutraliteit worden gerespecteerd in de kledij, de communicatie en het algemeen gedrag, zowel ten opzichte van het publiek als ten aanzien van andere personeelsleden.*

*Het arbeidsreglement van de MIVB voorziet in sancties als de regels inzake neutraliteit, tolerantie, non-discriminatie en diversiteit niet worden nageleefd.*

"ces sanctions peuvent être appliquées pour toute infraction aux principes de neutralité, de tolérance, de non-discrimination et de respect de la diversité".

La STIB a également engagé, dès janvier 2019, un responsable de la diversité à temps plein pour l'ensemble des affaires internes. Sensibiliser les collaborateurs de la STIB en interne a également pour objectif d'influer sur le comportement de ces derniers hors de l'entreprise.

La stratégie 2017-2021 élaborée par la STIB vise à accompagner et soutenir la diversité sous toutes ses formes, culturelle, linguistique, de genre, générationnelle, physique ou liée à l'orientation sexuelle. Ce plan stratégique fixe des objectifs très ambitieux à l'horizon 2021 : promotion de l'emploi féminin et de l'emploi des néerlandophones, meilleure répartition des personnes présumées d'origine allochtone au sein de l'entreprise, maintien à l'emploi des seniors, atténuation du clivage entre ouvriers et employés, affirmation de la non-discrimination et de l'égalité des chances, intégration de personnes porteuses d'un handicap. Dans ce cadre, des formations spécifiques liées à la diversité sont proposées dans le catalogue de formations de la STIB.

<sup>117</sup> En ce qui concerne la lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports publics, la STIB, via sa cellule prévention et cohésion sociale, organise chaque année une campagne de convivialité. En 2019, en collaboration avec Plan International, le sujet du harcèlement sexuel a été mis en avant. Une collaboration sur le long terme, reposant notamment sur l'expérience de 2019, est à l'étude, et devrait impliquer cette fois les deux autres sociétés régionales de transport public que sont les TEC et De Lijn.

La sensibilisation du personnel concerné, par les moyens les plus adéquats, est en cours de développement. La STIB a la volonté d'intégrer ces éléments dans les parcours de formation existants.

Une campagne de sensibilisation pour lutter contre le sexisme en entreprise, destinée à l'ensemble du personnel, est développée au travers de vidéos qui contiendront des éléments légaux, des situations types de harcèlement et les réponses et comportements à y apporter en tant que témoin ou victime. À la suite de la crise sanitaire, cette campagne, prévue initialement pour octobre 2020, a été reportée à mars 2021. Elle sera également soutenue par une formation en ligne destinée à l'ensemble des collaborateurs.

Dans la perspective de développer les connaissances et les compétences des conseillers sociaux et personnes de confiance en matière de lutte contre le harcèlement sexiste sur le lieu de travail, ceux-ci sont invités à participer à une première session de deux jours de formation délivrée par l'École régionale d'administration publique (ERAP).

Un groupe de travail composé de collègues de la STIB Academy, des centres de formation, de la communication interne, de la responsable de la diversité, d'un conseiller social et de la cellule prévention et cohésion sociale a été mis en place pour définir

*De MIVB heeft voorts in januari 2019 een voltijdse diversiteitsverantwoordelijke aangesteld voor alle interne zaken. Door de bewustmaking binnen het bedrijf te vergroten, hoopt de MIVB ook het gedrag buiten het bedrijf te beïnvloeden.*

*Het strategische plan 2017-2021 heeft tot doel de diversiteit in al haar vormen te ondersteunen en bevat ambitieuze doelstellingen: meer vrouwen en Nederlandstaligen in dienst nemen, personen met een migratieachtergrond beter spreiden binnen het bedrijf, oudere werknemers aan het werk houden, de kloof tussen arbeiders en bedienden verkleinen, werk maken van non-discriminatie en gelijke kansen en de integratie van personen met een handicap. Daartoe zijn specifieke diversiteitsopleidingen in de catalogus van de MIVB opgenomen.*

*Elk jaar organiseert de cel Preventie en Sociale Cohesie van de MIVB een bewustmakingscampagne. In 2019 werd het thema seksuele intimidatie gekozen, in samenwerking met Plan International. Op basis van die ervaring wordt een samenwerking op lange termijn overwogen, ditmaal ook samen met De Lijn en de TEC.*

*De MIVB werkt voorts aan bewustmakingsinstrumenten voor het personeel die in de opleidingen zullen worden geïntegreerd.*

*Er zal een bewustmakingscampagne komen tegen seksisme op het werk. Door de gezondheidscrisis werd de campagne uitgesteld van oktober 2020 naar maart 2021. De campagne wordt aangevuld met een online opleiding voor alle medewerkers.*

*Om de kennis en de expertise van de sociale adviseurs en vertrouwenspersonen inzake seksistisch gedrag op het werk te verbeteren, worden zij uitgenodigd op een eerste opleidingssessie van twee dagen die door de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) wordt verstrekt.*

*Daarnaast is er een werkgroep opgericht met medewerkers van de MIVB Academy, de opleidingscentra, de cel Interne Communicatie, de cel Preventie en Sociale Cohesie, de diversiteitsverantwoordelijke en een sociale adviseur om instrumenten uit te werken voor de personeelsleden die in contact met het publiek staan zodat die weten hoe ze slachtoffers van seksuele intimidatie moeten opvangen.*



des contenus et des outils - brochures et autres supports - adaptés aux métiers et aux compétences des agents de la STIB en contact avec la clientèle et susceptibles d'accueillir des victimes de harcèlement sexiste.

119 Ce groupe de travail va également bénéficier de deux jours de formation programmés avec l'École régionale d'administration publique (ERAP) pour acquérir les connaissances nécessaires avant de travailler à une adaptation et/ou une intégration de cette thématique aux parcours de formation existants et au regard des spécificités de chacune des fonctions visées, avec une orientation client externe et client interne.

Par ailleurs, la STIB a intégré des cas concrets liés au sexisme dans les formations "Risques psychosociaux", "Gérer la diversité dans mon équipe" et "Assistance aux victimes".

119 **Mme la présidente.**- Je précise que si Mme Van den Brandt n'a pas pu être parmi nous aujourd'hui, c'est parce qu'elle participe à la réunion de la commission de la mobilité.

121 **Mme Latifa Aït Baala (MR).**- J'entends qu'une série de mécanismes ont été mis en place pour lutter contre les divers types de discrimination, ce dont je me réjouis. Les usagers des transports publics, en particulier de la STIB, pourraient éventuellement être concernés.

Le fait que la diversité soit dans l'ADN de la STIB et qu'elle engage des personnes issues de cette même diversité ne garantit pas l'absence de toute discrimination. Je suivrai ce dossier avec beaucoup d'attention.

Vous dites que seuls six cas liés à l'origine ont été déplorés, mais j'ai pu remarquer qu'ils étaient en réalité beaucoup plus nombreux. Les chiffres qui figurent dans le rapport d'Unia sont également bien plus élevés. Je reviendrai prochainement sur cette question.

- *L'incident est clos*

123 **QUESTION ORALE DE M. KALVIN SOIRESSE NJALL**

123 **à M. Rudi Vervoort, ministre-président du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé du développement territorial et de la rénovation urbaine, du tourisme, de la promotion de l'image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional,**

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

123 **concernant "les positions du gouvernement bruxellois au Comité de concertation face au caractère général des**

*Die werkgroep zal een tweedaagse opleiding volgen voordat die start met de integratie van dit thema in de opleidingen.*

*De MIVB heeft overigens al voorbeelden van seksisme opgenomen in de opleidingen "Psychosociale risico's", "Omgaan met diversiteit in mijn team" en "Slachtofferhulp".*

**Mevrouw de voorzitter.**- Minister Van den Brandt kon vandaag niet aanwezig zijn omdat ze aan de commissie voor de Mobiliteit deelneemt.

**Mevrouw Latifa Aït Baala (MR) (in het Frans).**- *Ik ben blij dat er mechanismen zijn ingevoerd om de verschillende soorten discriminatie te bestrijden. Het is immers niet omdat diversiteit deel uitmaakt van het DNA van de MIVB, dat er geen discriminatie meer mogelijk is.*

*U zegt dat maar zes klachten te maken hadden met de afkomst van de persoon. Ik heb evenwel de indruk dat die discriminatie in de praktijk heel wat groter is. Ook de cijfers in het rapport van Unia liggen hoger.*

- *Het incident is gesloten.*

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER KALVIN SOIRESSE NJALL**

**aan de heer Rudi Vervoort, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het Imago van Brussel en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang,**

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

**betreffende "de standpunten van de Brusselse regering in het Overlegcomité over het algemene karakter van de gezondheidsmaatregelen die leiden tot de stigmatisering en**

mesures sanitaires menant à la stigmatisation et à l'absence de prise en compte de certaines catégories de la population".

125 **QUESTION ORALE JOINTE DE MME NADIA EL YOUSFI,**

125 concernant "la hausse des signalements de comportements discriminatoires durant la crise sanitaire".

125 **M. Kalvin Soiresse Njall (Ecolo).**- Les mesures sanitaires prises au sein du Comité de concertation à travers le dialogue entre le gouvernement fédéral et les entités fédérées sont nécessaires pour combattre efficacement la propagation du virus. Notre Région y tient sa place par la présence du ministre-président et l'action de notre gouvernement en son sein.

Les derniers développements de l'actualité nous montrent que l'adhésion de la population aux mesures prises par le Comité de concertation est un défi, y compris pour l'avenir de cette crise sanitaire puisqu'on annonce peut-être, si les mesures ne sont pas respectées, une troisième vague. D'autres vagues ne sont donc malheureusement pas à exclure.

Certains effets de ces mesures n'aident pas à renforcer l'adhésion de la population, surtout dans certains milieux sociaux et culturels, mais aussi dans certaines catégories de la population qui en pâtissent.

En effet, Unia, dans un récent rapport sur l'impact de la crise sanitaire sur les droits humains, démontre, chiffres à l'appui, que les mesures sanitaires renforcent les stigmatisations et les inégalités. Selon Unia, ces mesures ne tiennent pas assez compte de groupes vulnérables tels que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées de plus de 65 ans isolées de leurs petits-enfants, les parents célibataires et les partenaires vivant dans différents pays.

À l'origine de ces stigmatisations et renforcements des inégalités, Unia pointe le caractère trop général des mesures et le fait que la réalité complexe et spécifique des familles n'est pas prise en compte. Est également pointé le manque de clarté dans la manière dont il faut faire respecter ces mesures, ce qui entraîne une application non uniforme des contrôles. Selon le rapport, certains groupes sont contrôlés de manière disproportionnée et discriminatoire.

Le gouvernement a-t-il pris connaissance du contenu de ce rapport ? Quelle analyse faites-vous des principaux éléments qu'il met en lumière ?

Quelles sont les positions défendues par la Région par rapport aux éléments qui touchent les groupes vulnérables évoqués dans le rapport ?

Quelles sont les démarches entreprises par votre gouvernement au sein du Comité de concertation pour remédier aux éléments

het niet in aanmerking nemen van bepaalde categorieën van de bevolking".

**TOEGEVOEGDE MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW NADIA EL YOUSFI,**

betreffende "de toename van meldingen van discriminerend gedrag tijdens de gezondheids crisis".

**De heer Kalvin Soiresse Njall (Ecolo)** (in het Frans).- *De maatregelen die het Overlegcomité neemt, zijn nodig om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Mijnheer de minister-president, u vertegenwoordigt het Brussels Gewest binnen het Overlegcomité.*

*Het wordt een hele uitdaging om de bevolking ertoe te bewegen de maatregelen te blijven volgen. Dat is nochtans nodig, want anders komt er een derde golf. De coronamaatregelen hebben in bepaalde sectoren en bij een aantal bevolkingsgroepen echter bepaalde effecten die de mensen niet stimuleren om te blijven volhouden.*

*Uit een recent rapport van Unia blijkt immers dat de gezondheidsmaatregelen stigmatisering en ongelijkheid in de hand werken. Volgens het gelijkekansencentrum wordt er onvoldoende rekening gehouden met kwetsbare groepen, zoals gehandicapten, ouderen of eenoudergezinnen.*

*Aan de bron van de stigmatisering en de toenemende ongelijkheid ligt volgens Unia het te algemene karakter van de maatregelen en het feit dat er geen rekening wordt gehouden met de complexe en specifieke realiteit van gezinnen. Voorts is niet altijd duidelijk wat er moet gebeuren om de maatregelen te doen naleven, waardoor de controles op uiteenlopende manieren worden aangepakt. Bepaalde groepen worden zeer vaak en op een discriminerende manier gecontroleerd.*

*Bent u op de hoogte van het rapport van Unia? Wat is uw standpunt daarover?*

*Wat onderneemt u binnen het Overlegcomité om de stigmatisering en de buitensporige controles in het Brussels Gewest aan te pakken?*

de stigmatisation et de contrôle disproportionnés au sein de notre Région ?

127

**Mme Nadia El Yousfi (PS).**- Par voie de presse, nous apprenons que l'institution publique indépendante Unia a enregistré une hausse de 30 % des signalements entre le mois de février et le mois d'août 2020. Il semblerait donc que le racisme n'ait pas respecté les règles de confinement imposées par le Comité de concertation. D'ailleurs, je ne désire pas qu'il se confine, mais qu'il ferme ses paupières pour une nuit éternelle. Le Covid-19 n'a pas du tout ratiboisé les racistes et leurs discours nauséabonds puisqu'ils prospèrent toujours autant. Ces 30 % d'augmentation sont autant inquiétants qu'alarmants !

Selon les experts d'Unia, cette hausse s'explique par les mesures prises pour lutter contre la pandémie. En effet, les distances physiques et la diminution des contacts et des rencontres ont engendré une méfiance mutuelle au sein de notre population. L'aventure humaine a malheureusement dû être mise entre parenthèses, et l'ignorance en a profité pour accoucher d'un bébé mort, la bêtise.

Cette triste réalité provoque en moi un écho, l'écho des mots de Baudelaire : "Pour que la loi du progrès existât, il faudrait que chacun voulût la créer ; c'est-à-dire que, quand tous les individus s'appliqueraient à progresser, alors, l'humanité sera en progrès." Aujourd'hui, l'humanité régresse et les chiffres d'Unia le prouvent. Je sais que mon intervention peut paraître rude, mais cela fait plus d'une vingtaine d'années que je milite, comme d'autres, pour changer les choses. Or, les chiffres ne cessent de nous inquiéter.

En période de crise, certains cherchent des boucs émissaires. La peur n'aide pas, mais elle pointe du doigt certains groupes de la population. Elle n'a jamais été bonne conseillère. C'est elle encore qui murmure à l'oreille de certains que la sécurité vaut mieux que la solidarité. La peur est l'ennemie de la raison. Nous devons, au même titre que les discriminations et les stigmatisations, la combattre sur tous les fronts.

Durant cette crise, nos mesures doivent être pensées de façon à ne pas oublier les plus vulnérables et leurs besoins. Unia met en lumière l'impact négatif des mesures sur les personnes âgées, les personnes handicapées et les familles victimes de la fracture numérique.

Avez-vous pris connaissance de ce communiqué d'Unia concernant l'augmentation inquiétante des signalements ? Qu'en est-il de la mise en place d'une réflexion ou d'un groupe de travail pour appréhender l'impact de cette crise sur la lutte contre les discriminations ? De nouvelles discriminations et problématiques étant apparues avec la crise, qu'en est-il d'un appel à projets pour mieux lutter contre ces nouveaux phénomènes ?

129

**Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Le rapport d'Unia a retenu toute mon attention et celle du ministre-président Rudi

**Mevrouw Nadia El Yousfi (PS)** (in het Frans).- *Ik vernam uit de pers dat het aantal meldingen van discriminatie bij Unia tussen februari en augustus 2020 met 30% gestegen is. De coronacrisis heeft het racisme dus niet teruggedrongen.*

*Volgens experts van Unia is de stijging te verklaren door de maatregelen tegen de pandemie. De fysieke afstand en de vermindering van het aantal contacten hebben een wederzijds wantrouwen doen ontstaan onder de bevolking. In crisistijden zoeken sommigen zondebokken. Er wordt dan beweerd dat veiligheid belangrijker is dan solidariteit. Angst is de vijand van de rede en moet op alle fronten bestreden worden.*

*De crisismaatregelen moeten zodanig worden aangepakt dat de zwaksten in de samenleving niet over het hoofd worden gezien. Unia verwijst naar de negatieve impact op bejaarden, gehandicapten en gezinnen die niet goed met computers overweg kunnen.*

*Bent u op de hoogte van het persbericht van Unia? Komt er een werkgroep om de impact van de crisis op de strijd tegen de discriminatie te bestuderen? Komt er een projectoproep inzake de bestrijding van nieuwe vormen van discriminatie als gevolg van de coronacrisis?*

**Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris** (in het Frans).- *Wat in het rapport staat, viel helaas te verwachten, zeker als het gaat om het wantrouwen tegenover bepaalde*

Vervoort, qui a notamment organisé une rencontre avec Unia le 15 septembre dernier afin de discuter des constats de ce rapport.

Si ces constats ne sont malheureusement pas inattendus, notamment pour ce qui est de la défiance croissante vis-à-vis de certains groupes de la population, ils permettent d'avoir une vue plus claire de la situation. Ils démontrent, d'une part, que la crise accentue les inégalités et les vulnérabilités préexistantes et, d'autre part, que le coronavirus pousse un nombre élevé de nos concitoyens à se replier sur eux-mêmes.

En tant que responsables politiques, notre devoir est de veiller à nous défaire de ces préjugés et, plus largement, de continuer à soutenir les projets qui encouragent le vivre ensemble et les rencontres.

Pour que cette vigilance puisse porter ses fruits, elle doit être collective. Dans son intervention, M. Soiresse cite plusieurs publics particulièrement vulnérables tels que les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles monoparentales.

S'agissant des personnes handicapées, il est essentiel de mettre en avant l'ensemble des politiques qui intègrent les difficultés liées au handicap. Dans cette optique, equal.brussels lancera fin janvier 2021 une campagne sur les droits des personnes en situation de handicap et sur la prise en considération de la dimension du handicap dans toutes les politiques (handistreaming).

<sup>131</sup> Cette campagne est préparée en étroite collaboration avec le Conseil bruxellois des personnes handicapées et vise à rappeler au grand public les droits de ces personnes, à systématiser la politique de handistreaming dans les administrations et à supprimer les obstacles à l'exercice de ces droits, notamment dans l'accès aux services et aux commerces.

En ce qui concerne la réalité complexe des familles, il est à noter que dans sa déclaration de politique régionale, le gouvernement bruxellois s'est engagé à établir un plan relatif aux familles monoparentales. Brupartners a d'ailleurs dernièrement émis un avis d'initiative concernant la thématique et figure parmi nos partenaires dans la mise en place de ce plan, que nous pilotons en collaboration avec mes collègues Clerfayt, Trachte et Maron, ainsi qu'avec l'ensemble de nos administrations.

Je peux vous indiquer que les groupes de travail sur cette question sont programmés à partir du 7 janvier 2021 et qu'ils rassembleront de nombreux acteurs de terrain qui ont répondu présent à notre appel.

Je précise également que le site internet <https://parentsolo.brussels> a été lancé récemment et qu'il tend à rassembler l'ensemble des informations utiles et nécessaires aux parents seuls, y compris des informations spécifiques liées à la situation sanitaire actuelle.

Par ailleurs, bien que la population soit confinée et que le pays soit d'une certaine manière à l'arrêt, j'ai poursuivi avec

*bevolkingsgroepen. De crisis blijkt de ongelijkheid op de spits te drijven en het coronavirus brengt veel mensen ertoe om zich van de buitenwereld af te sluiten.*

*Als politici is het onze taak om af te rekenen met die vooroordelen en projecten te steunen die het samenleven bevorderen. Dat kan niet anders dan met collectieve inspanningen.*

*De heer Soiresse had het over meerdere bijzonder kwetsbare groepen, zoals mensen met een handicap, senioren en eenoudergezinnen.*

*Voor mensen met een handicap moeten we ruchtbaarheid geven aan beleidskeuzes waarin de moeilijkheden waarmee ze worden geconfronteerd, aan bod komen. Daarom komt equal.brussels eind januari 2021 met een campagne over de rechten van mensen met een handicap en handistreaming, wat betekent dat er in elk beleidsdomein rekening wordt gehouden met handicaps.*

*De campagne wordt voorbereid in nauwe samenwerking met de Adviesraad voor Personen met een Handicap (APH) en is erop gericht het grote publiek nogmaals te wijzen op de rechten van mensen met een handicap, van handistreaming de norm te maken in de administratie en hinderpalen uit de weg te ruimen.*

*In de gewestelijke beleidsverklaring verbindt de Brusselse regering zich ertoe met een plan ten behoeve van eenoudergezinnen te komen. Brupartners heeft daar trouwens onlangs een initiatiefadvies over uitgebracht en is een van onze partners bij de uitwerking van het plan, waarbij ook collega's Clerfayt, Trachte en Maron betrokken zijn.*

*De werkgroepen die zich over de kwestie buigen, komen vanaf 7 januari 2021 samen. Een heleboel organisaties nemen eraan deel.*

*Sinds kort staat parentsolo.brussels online. De website biedt nuttige informatie voor alleenstaande ouders.*

*De coronacrisis heeft me niet belet om samen met equal.brussels de strijd tegen racisme voort te zetten. Op initiatief van het Brussels Parlement is er een stuurgroep met het voorzitterschap van het parlement, vertegenwoordigers van antiracistische organisaties, Unia en mijn kabinet samengesteld. Er wordt dus aan een nieuw plan voor racismebestrijding gewerkt.*

equal.brussels le travail débuté dès l'entame de mon mandat, afin de lutter contre le racisme. Tout d'abord, à l'initiative du Parlement bruxellois, un comité de pilotage regroupant la présidence du parlement, des représentants des associations antiracistes, Unia et mon cabinet, a vu le jour. Le processus d'élaboration du nouveau plan régional de lutte contre le racisme est donc lancé.

<sup>133</sup> Il s'agit donc d'organiser des assises du racisme et d'entendre l'ensemble des acteurs concernés par cette problématique dans une visée de participation et de coconstruction. Ce travail est centré sur les compétences régionales. J'ai proposé que l'évaluation du plan actuel puisse être présentée afin d'objectiver certains constats et éviter de futurs écueils.

Les travaux du parlement pourront ainsi éclairer la constitution du prochain plan et fournir des recommandations et des actions concrètes en matière d'économie, d'emploi, de fonction publique, de logement, de mobilité, d'urbanisme et d'aménagement du territoire, de santé, d'accès aux services, d'aide sociale, de prévention et de sensibilisation.

Au vu de l'évolution de la crise sanitaire, les assises du racisme, initialement prévues en septembre 2020, sont reportées jusqu'à nouvel ordre. La situation est délicate et il convient de trouver un équilibre entre la nécessité de progresser et l'importance d'associer largement les associations, les experts et les partenaires à la démarche.

À ce stade, sachez que la tenue des différents ateliers à distance n'a pas été retenue comme une piste souhaitable par le comité de pilotage. Plus largement, la constitution du prochain plan s'inscrit dans une démarche de concertation avec les partenaires institutionnels, politiques, administratifs et partenaires de la société civile afin d'assurer que les actions qui composeront ce plan tiennent compte des urgences et des réalités de terrain bruxellois.

Chaque compétence régionale devra être mobilisée pour lutter efficacement contre les discriminations liées aux critères dits "raciaux". Chacun et chacune de mes collègues du gouvernement seront associées de sorte à constituer un plan d'action transversal permettant d'assurer une lecture structurelle du phénomène.

La législation est un outil incontournable pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Or, le Code unique est l'un des chantiers de cette législature, c'est-à-dire l'harmonisation de l'ensemble des législations en matière de discrimination.

<sup>135</sup> Le travail a débuté. L'objectif poursuivi par le gouvernement est d'obtenir un corps de règles cohérent et structuré, et une harmonisation vers le haut de la protection des citoyens et citoyennes, quel que soit le domaine régional de compétences.

De plus, la prévention et la sensibilisation doivent précéder la sanction. Une campagne contre le racisme sera lancée en 2021. Elle informera, sensibilisera et mobilisera les Bruxellois et Bruxelloises pour qu'ils participent activement à la lutte contre

*De gewestelijke bevoegdheden vormen de basis. Een presentatie van de evaluatie van het huidige plan moet bepaalde vaststellingen objectiveren en toekomstige problemen helpen voorkomen. De parlementaire werkzaamheden kunnen op die manier aanbevelingen en concrete acties opleveren.*

*Het congres over racisme moest in september 2020 plaatsvinden, maar door de coronacrisis is het tot nader order uitgesteld.*

*Het stuurcomité heeft besloten dat online workshops niet wenselijk zijn. Het nieuwe plan vergt overleg met instellingen, politici, administraties en partners uit de burgermaatschappij, zodat het daadwerkelijk aansluit bij de Brusselse realiteit.*

*Om zogenaamde rassendiscriminatie te bestrijden, moeten we alle gewestelijke bevoegdheden aangrijpen om tot een overkoepelend plan en een structurele aanpak te komen.*

*De wetgeving is een onmisbaar instrument in de strijd tegen alle vormen van discriminatie. Een allesomvattend wetboek wordt een van de grote projecten van deze regeerperiode.*

*De regering wil coherente en gestructureerde regels en een opwaartse harmonisering van de burgerrechten, ongeacht de gewestelijke bevoegdheid waar het om gaat.*

*Bovendien moeten preventie en bewustmaking aan sancties voorafgaan. In 2021 komt er een campagne die Brusselaars moet aanzetten om actief deel te nemen aan de strijd tegen elke vorm van racisme.*

toutes les formes de racisme. Elle visera aussi à valoriser et à promouvoir la diversité ethnoculturelle bruxelloise en invitant le public à un travail de déconstruction des stéréotypes pour prévenir la discrimination.

Par ailleurs, ma politique de subvention a vu son budget augmenter. Celui-ci s'élève à 300.000 euros en 2020. C'est un instrument fondamental pour soutenir des projets associatifs qui répondent à des besoins et aux réalités de terrain. Des appels à projets seront lancés, en 2021, destinés à l'ensemble des publics de l'égalité des chances, notamment les plus vulnérables identifiés par Unia.

Enfin, le ministre-président m'a informée que plusieurs avancées dans ce domaine ont été obtenues, tels que des budgets complémentaires pour les services d'accompagnement et les services de répit d'Intermaide. En cette deuxième moitié de l'année 2020, nous créons vingt nouvelles places de répit et vingt autres pour les personnes en situation de grande dépendance avec profil complexe et/ou troubles du comportement.

Par ailleurs, le cabinet du ministre-président organise, depuis le 15 avril dernier, une réunion bi-hebdomadaire avec les fédérations, les représentants des usagers, les syndicats et les représentants de l'administration, afin de clarifier et préciser régulièrement toutes les dispositions sanitaires fédérales et les transposer au mieux, dans les centres d'hébergement, les centres de jour et les services d'accompagnement. L'objectif est de veiller au bien-être des personnes et de moduler l'organisation du centre, dans le plus grand respect de la sécurité sanitaire, avec les services inspection et hygiène, en fonction de la réalité de chaque centre et de son public.

<sup>137</sup> **M. Kalvin Soiresse Njall (Ecolo).**- Vous nous avez parlé de ce qui a été fait et de vos intentions pour 2021. J'en suis heureux, mais je n'ai pas eu de réponse quant aux positions que la Région défendra en Comité de concertation. Peut-être cela relève-t-il de la responsabilité du ministre-président, mais je rappelle que ma question lui a été adressée justement dans ce but.

Il importe que cette réalité bruxelloise soit entendue par les autres parties du pays, mais aussi par celles et ceux qui les représentent au Comité de concertation, dans la mesure où les orientations qui sont données par ce dernier donnent une impulsion dans tous les secteurs du pays. J'aimerais que l'on puisse entendre la voix bruxelloise à travers le rapport présenté par Unia.

Je suis heureux que vous ayez rencontré Unia. Nous allons être attentifs à ce qu'il sera fait. Toutefois, il est très important, dans la lutte que nous menons, que nous nous attaquions aux conséquences, mais aussi aux causes. C'est essentiel, par exemple pour les personnes en situation de handicap ou celles qui représentent la diversité ethnoculturelle.

Elle a aussi contribué à la lutte contre la crise sanitaire dans les maisons de repos, dans les hôpitaux, etc. Il faudrait rendre ces actions visibles et mettre un coup d'arrêt à cette antienne qui fait penser à certains que les étrangers apportent des problèmes. C'est

*Er is overigens ook meer geld voor subsidies, waarmee we projecten ondersteunen ten behoeve van de kwetsbaarste groepen.*

*De minister-president heeft me laten weten dat er aanvullende middelen zijn voor begeleiding. In de tweede helft van 2020 zijn er twintig respijtplaatsen bijgekomen en twintig voor erg afhankelijke mensen met een complex profiel of gedragsproblemen.*

*Sinds 15 april belegt het kabinet van de minister-president tweewekelijkse vergaderingen met de federaties, gebruikersvertegenwoordigers, vakbonden en de administraties om de federale gezondheidsrichtlijnen zo goed mogelijk toe te passen in opvanghuizen, dagcentra en begeleidingsdiensten.*

**De heer Kalvin Soiresse Njall (Ecolo)** (in het Frans).- *U had het over de verwezenlijkingen en uw voornemens voor 2021 maar niet over de standpunten die het gewest zal verdedigen in het Overlegcomité.*

*Het is belangrijk dat de andere delen van het land deze Brusselse realiteit kennen. Ik zou graag de Brusselse stem horen in het rapport van Unia.*

*Het is goed dat u Unia hebt ontmoet. Het is evenwel belangrijk om in onze strijd de gevolgen, maar ook de oorzaken aan te pakken. Dat is cruciaal voor bijvoorbeeld personen met een beperking of personen die de etnoculturele diversiteit vertegenwoordigen.*

*Acties moeten zichtbaar zijn. Er moet een einde komen aan het verhaal dat vreemdelingen voor problemen zorgen. Het is juist dat wat het probleem van het racisme structureel maakt. We moeten daarover waken.*

précisément ça qui rend le problème du racisme structurel, et il faudrait y veiller.

139 **Mme Nadia El Yousfi (PS).**- Je salue la rencontre de Mme Ben Hamou avec Unia et son souhait d'avoir une vue plus claire de la situation pour mieux y répondre.

Il est également intéressant d'apprendre ce qu'il se profile pour 2021. La crise sanitaire a entraîné le report de nombreuses actions, surtout dans le cadre des assises du racisme et de l'ébauche du plan régional tant attendu de lutte contre le racisme.

Nous attendons l'adoption d'un plan d'action interfédéral qui traverse toutes les compétences, à tous les niveaux de pouvoir, et permette d'uniformiser la réglementation en la matière grâce au code unique.

Dans l'intervalle, le travail de prévention et de sensibilisation est évidemment essentiel, mais il devrait aller de pair avec un volet sanctions.

En attendant le plan régional et le plan interfédéral ainsi que l'évaluation des actions menées à ce stade, il convient de maintenir la vigilance face à des situations particulières et à la multiplication des signalements de comportements discriminatoires durant la crise sanitaire. Il importe d'écouter la voix des Bruxellois et leur inquiétude face à ces situations.

La vigilance et la réflexion sont de mise pour déconstruire ce type de comportements et répondre à certaines situations dramatiques sur le terrain.

- *Les incidents sont clos.*

143 **QUESTION ORALE DE MME AURÉLIE CZEKALSKI**

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

143 **concernant "la mise en œuvre de l'ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes".**

145 **Mme Aurélie Czekalski (MR).**- L'ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics, régionaux et des communes, transpose la directive européenne concernant l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

Avec l'évolution vers une société numérique, une société de plus en plus connectée, les utilisateurs disposent de nouveaux moyens d'accès aux informations et aux services. Les fournisseurs d'informations et de services, tels que les organismes publics régionaux, s'appuient de plus en plus sur internet pour produire,

**Mevrouw Nadia El Yousfi (PS)** *(in het Frans).*- *Het is goed dat de staatssecretaris Unia heeft gesproken en een duidelijker beeld wil krijgen.*

*De coronacrisis heeft voor grote vertraging gezorgd en daarom is het interessant om te horen wat er in 2021 zal gebeuren.*

*We kijken uit naar de goedkeuring van een interfederaal actieplan dat de bevoegdheden van alle beleidsniveaus combineert.*

*Tot dan moeten we natuurlijk aan preventie en bewustmaking doen, maar sancties mogen niet ontbreken.*

*In afwachting van het gewestelijk plan, het interfederaal plan en de evaluatie moeten we tijdens de coronacrisis waakzaam blijven voor discriminatie.*

- *De incidenten zijn gesloten.*

**MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW AURÉLIE CZEKALSKI**

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

**betreffende "de tenuitvoerlegging van de ordonnantie inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten".**

**Mevrouw Aurélie Czekalski (MR)** *(in het Frans).*- *De ordonnantie inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten is een omzetting van de Europese richtlijn ter zake.*

*Door de evolutie naar een digitale samenleving beschikken burgers over nieuwe middelen om toegang te verkrijgen tot informatie en diensten. Ook gewestelijke overheidsinstanties gebruiken almaar vaker internet om informatie en diensten te verstrekken.*

recueillir et fournir une large gamme d'informations et de services en ligne qui sont essentiels pour le public.

Dans ce texte, le gouvernement bruxellois prévoit notamment :

- de prendre les mesures nécessaires pour faciliter l'application des exigences en matière d'accessibilité à d'autres types de sites internet ou d'applications mobiles ;
- d'encourager et de faciliter les programmes de formation relatifs à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles à destination des parties prenantes intéressées et du personnel des organismes publics régionaux et des communes ;
- de déterminer une procédure contrôlant le respect des dispositions pour assurer une gestion efficace des demandes reçues et pour contrôler l'évaluation ;
- de déterminer une procédure à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande ;
- de déterminer une procédure visant l'évaluation de la mise en œuvre de la présente ordonnance ;
- une consultation régulière des parties prenantes intéressées, notamment le Conseil des personnes handicapées.

Vous êtes en charge de l'exécution de cette ordonnance et vous avez la tutelle sur equal.brussels. Où en sont l'exécution et la mise en œuvre de l'ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics, régionaux et des communes à la suite de la transposition de la directive européenne ?

Quelle est l'évaluation de cette ordonnance sur l'accessibilité depuis son entrée en vigueur ? Des contrôles ont-ils été effectués depuis son entrée en vigueur ?

Le personnel au sein d'equal.brussels est-il bien formé pour effectuer ces contrôles quant à la bonne exécution de cette ordonnance ? Quelles sont les procédures en la matière ?

Est-ce qu'equal.brussels écrit au propriétaire des sites internet pour leur signifier que leur site ne comprend pas, par exemple, une déclaration d'accessibilité du site ? Quelle communication est développée à ce sujet par votre administration ?

Enfin, le plan sur l'inclusion numérique ne comporte pas de volet sur l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics, régionaux et des communes. Pourquoi ? Ce volet sera-t-il intégré prochainement ?

*De ordonnantie bepaalt dat de Brusselse regering:*

- maatregelen neemt ter bevordering van de toepassing van de toegankelijkheidseisen op alle types websites en mobiele applicaties;*
- opleidingsprogramma's ter zake faciliteert ten behoeve van relevante belanghebbenden, waaronder het personeel van de gewestelijke overheidsinstanties en van de gemeenten;*
- een handhavingprocedure voor meldingen en evaluaties vastlegt;*
- een procedure vastlegt in geval van een onbevredigend antwoord op de melding of het verzoek;*
- een procedure bepaalt voor de evaluatie van de tenuitvoerlegging van de ordonnantie;*
- in een regelmatige raadpleging van de betrokken belanghebbenden voorziet, met name de Raad voor personen met een handicap.*

*Hoever staat het met de uitvoering van de ordonnantie? Hoe wordt de toepassing van de ordonnantie geëvalueerd? Zijn er controles uitgevoerd sinds ze van kracht werd?*

*Werd het personeel van equal.brussels opgeleid om de controles uit te voeren? Wat zijn de te volgen procedures? Neemt equal.brussels schriftelijk contact op met de eigenaar als een website bijvoorbeeld geen toegankelijkheidsverklaring bevat?*

*Waarom maakt het plan voor digitale inclusie geen melding van de toegankelijkheid van de websites en mobiele apps van overheidsinstanties. Zal dat binnenkort wel zo zijn?*

<sup>147</sup> **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- L'ordonnance relative à l'accessibilité des sites internet et des applications

**Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).**- De ordonnantie inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en



mobiles des organismes publics régionaux et des communes a été approuvée par le gouvernement bruxellois le 17 septembre 2018.

Equal.brussels a accompagné la mise en œuvre de cette ordonnance avec le lancement de trois marchés publics pour la réalisation de sessions de sensibilisation et de modules de formation, la création d'une brochure explicative et la création d'une consultance technique en collaboration avec Anysurfer, afin d'aider les organismes régionaux et les communes à la mise en accessibilité de leurs sites pendant près de deux ans.

Les différentes sessions ont permis de former plus de 200 personnes concernées par l'accessibilité, telles que les techniciens en charge de sites, les développeurs et les responsables de la stratégie web, les rédacteurs, les graphistes, les cellules IT, les directeurs de communication, etc.

Les différentes formations données ont été les suivantes :

- une formation d'introduction à l'accessibilité (122 participants) ;
- une formation web pour les développeurs (18 participants) ;
- une formation web pour les rédacteurs (28 participants) ;
- une formation PDF avec Word (25 participants) ;
- une formation PDF avec InDesign (12 participants).

Pour rappel, toutes les administrations sont tenues, depuis le mois de septembre 2019, de publier une déclaration d'accessibilité avec l'état des lieux de leurs sites, leurs points encore à améliorer, ainsi que la justification de l'état d'avancement.

Par ailleurs, en 2021 aura lieu un audit sur un échantillon de sites internet déterminés au niveau fédéral pour chaque entité fédérée.

De plus, afin d'aider les communes à rendre leurs sites et tous leurs contenus de communication accessibles, Bruxelles Pouvoirs locaux a organisé en mai 2019 deux journées de formation, auxquelles sept communes et quatre CPAS ont participé.

<sup>149</sup> Pour 2021, une formation de ce type a été à nouveau planifiée dans le plan d'action de la cellule égalité des chances et diversité. Ce plan n'a pas encore été validé.

Le 23 novembre dernier, le directeur général de Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL) a adressé un courrier aux dix-neuf collègues dans lequel il énumère plusieurs actions possibles à mener afin de mieux inclure les personnes en situation de handicap en cette période de confinement et de mesures sanitaires.

*de gemeenten is door de Brusselse regering goedgekeurd op 17 september 2018.*

*Equal.brussels heeft de uitvoering van deze ordonnantie begeleid met drie aanbestedingen voor sensibilisering en opleiding, een informatiebrochure en technische consultancy in samenwerking met Anysurfer.*

*Ruim 200 personen volgden een opleiding, zoals ontwikkelaars, redacteurs enzovoort.*

*De volgende opleidingen werden gegeven: inleiding tot toegankelijkheid (122 deelnemers); webopleiding voor ontwikkelaars (18 deelnemers); webopleiding voor redacteurs (28 deelnemers); opleiding pdf met Word (25 deelnemers); opleiding pdf met InDesign (12 deelnemers).*

*Alle administraties zijn sinds september 2019 verplicht om een toegankelijkheidsverklaring te publiceren.*

*In 2021 vindt een audit plaats van een steekproef van websites.*

*Om de gemeenten te helpen hun websites en content toegankelijk te maken, heeft Brussel Plaatselijke Besturen (BPB) in mei 2019 twee opleidingsdagen georganiseerd, waaraan zeven gemeenten en vier OCMW's hebben deelgenomen.*

*In 2021 is opnieuw een soortgelijke opleiding gepland in het actieplan van de Cel Gelijke Kansen en Diversiteit. Dat plan is nog niet bekrachtigd.*

*Op 23 november 2020 heeft de directeur-generaal van Brussel Plaatselijke Besturen (BPB) een e-mail verstuurd naar de negentien colleges waarin hij verschillende mogelijke acties opsomt voor een betere inclusie van personen met een beperking tijdens deze lockdown.*

Dans ce courrier, il a également rappelé l'obligation d'accessibilité des sites internet publics, en insistant sur son caractère d'autant plus nécessaire en cette période d'isolement, durant laquelle la fermeture des bureaux empêche les rendez-vous en présentiel.

Enfin, concernant votre dernière question relative au numérique, M. Clerfayt m'a informé qu'il présenterait très prochainement le plan d'appropriation numérique 2021-2024 au gouvernement bruxellois. Une des actions de ce plan consistera à encourager les acteurs de terrain à faire en sorte que leur site internet soit accessible à tous les usagers, à le rendre inclusif et plus attractif, en collaboration avec equal.brussels.

<sup>151</sup> **Mme Aurélie Czekalski (MR).**- La fracture numérique ne concerne pas que les seniors, mais aussi les personnes porteuses d'un handicap. Étant donné la tutelle que vous exercez sur equal.brussels, et dans le cadre du suivi de l'exécution de l'ordonnance, je compte sur vous pour garder en tête l'objectif d'accessibilité des sites internet pour toutes et tous.

Il s'agit d'une compétence transversale. Je me suis donc permise de poser cette question également à vos collègues de la Cocof, Mme Barbara Trachte et M. Clerfayt, et j'ai aussi adressé une question écrite à votre collègue M. Gatz pour ce qui concerne la formation au sein des services publics et lors des appels à projets et des marchés publics qui devraient être organisés à l'avenir, notamment pour le renouvellement de sites internet.

Que l'on soit dans l'opposition ou la majorité, nous essayons tous ici d'améliorer les choses et de trouver une solution. Je citerai l'exemple d'une personne porteuse d'un handicap, qui souhaitait acheter quelque chose en ligne pour faire une surprise à ses enfants. Malheureusement, elle a été obligée de se rendre sur une grande plate-forme codée et adaptée à ses besoins, parce que les plates-formes plus petites, locales ou régionales ne l'étaient pas.

Vous m'avez cité l'exemple de formations réalisées avec sept communes, ce qui est quand même patent. Il faut vraiment insister auprès des communes pour qu'elles suivent ces formations. Il s'agit tout simplement de codage. Il suffit donc d'encoder certaines données pour que le site soit enfin accessible. Or, le droit à l'information est primordial.

Merci beaucoup pour le suivi qui sera effectué. Je reviendrai certainement plus tard sur le sujet pour suivre les progrès réalisés.

- *L'incident est clos.*

<sup>153</sup>  
<sup>155</sup>

#### **QUESTION ORALE DE MME LATIFA AÏT BAALA**

<sup>155</sup> 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,

*In die e-mail heeft hij ook herinnerd aan de verplichte toegankelijkheid van de openbare websites.*

*De heer Clerfayt liet me weten dat hij weldra het digitale toe-eigeningsplan 2021-2024 aan de regering zal voorstellen. Een van de acties zal erin bestaan de spelers op het terrein ertoe aan te zetten hun website toegankelijk te maken voor alle gebruikers, en inclusief en aantrekkelijker te maken, in samenwerking met equal.brussels.*

**Mevrouw Aurélie Czekalski (MR)** (in het Frans).- *De digitale kloof betreft niet alleen senioren, maar ook personen met een beperking. Aangezien u de voorgedij hebt over equal.brussels, reken ik op u om de doelstelling van toegankelijkheid van de websites voor iedereen voor ogen te houden.*

*Het gaat om een transversale bevoegdheid. Ik heb deze vraag dus ook aan de Cocof gesteld, aan mevrouw Trachte en de heer Clerfayt. Bovendien heb ik nog een schriftelijke vraag gesteld aan de heer Gatz over de opleiding in de openbare diensten en de aanbestedingen voor de vernieuwing van websites.*

*Zowel de oppositie als de meerderheid probeert verbeteringen tot stand te brengen en een oplossing te vinden.*

*U gaf het voorbeeld van opleidingen in zeven gemeenten, wat aan duidelijkheid niets te wensen overlaat. Er moet er echt op worden aangedrongen dat de gemeenten deze opleidingen volgen. Het recht op informatie is van essentieel belang.*

- *Het incident is gesloten.*

#### **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LATIFA AÏT BAALA**

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

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

155 **concernant "la mise en place de formations permettant la féminisation de certains métiers de terrain".**

157 **Mme Latifa Aït Baala (MR).**- La gestion de la diversité au sein d'une organisation doit être globale et porte sur de nombreux aspects, car à la dimension de la pluralité ethnoculturelle s'ajoutent des dimensions de langue, d'âge et de genre. L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la Constitution et qui doit se traduire dans les pratiques des administrations et organismes d'intérêt public (OIP) de notre Région.

La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l'hégémonie du personnel masculin en son sein et/ou des qualités socialement jugées nécessaires pour l'exercer.

Aujourd'hui, seulement 20 % des métiers seraient mixtes. Ce constat va à l'encontre des aspirations à l'égalité professionnelle entre les genres et qui peut être nuisible économiquement.

Dans la présente intervention, il est question des métiers de terrain et, plus particulièrement, de casser les stéréotypes. On sait bien que les stéréotypes sont installés dès l'enfance et, malheureusement, construisent les rapports sociaux de sexe et forgent les mentalités. À cet égard, quelles sont les mesures prises afin de féminiser les métiers de terrain des administrations et des OIP ? Avez-vous fixé un objectif à atteindre pour 2024 ? Dans l'affirmative, comment cet objectif se traduit-il dans le plan de recrutement 2019-2024 ?

Existe-t-il des collaborations entre les administrations bruxelloises et certaines associations actives dans la thématique du genre afin de rendre plus neutre l'image de certains métiers de terrain encore perçus comme fermés aux femmes ?

Avez-vous mis en place des mécanismes de formation à l'intention des femmes afin qu'elles puissent également accéder à ces métiers masculins dits techniques ?

159 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Je vous rejoins complètement sur le constat. La socialisation genrée des individus, influencés dès le plus jeune âge par les médias et les rôles sociaux véhiculés dans les sphères publiques - telles que l'école et les institutions - et dans la sphère privée, autrement dit la famille, oriente différemment les choix de parcours scolaires et professionnels des filles et des garçons, des femmes et des hommes.

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

**betreffende "de invoering van opleidingen om de vervrouwelijking van bepaalde terreinberoepen mogelijk te maken".**

**Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** (in het Frans).- *Gelijkheid van mannen en vrouwen is een grondwettelijk recht. Dat moet ook weerspiegeld zijn in het dagelijkse beleid van de administraties en de instellingen van openbaar nut (ION) in het Brussels Gewest.*

*De vervrouwelijking van een vak of beroep verwijst meestal naar het groeiend aantal vrouwen in een sector die als mannelijk werd gezien vanwege het overwicht van mannelijke werknemers of de sociale eigenschappen waarover iemand geacht wordt te beschikken om het beroep uit te oefenen.*

*Op dit moment zijn echter slechts 20% van alle beroepen gemengd, wat de economie schade kan berokkenen.*

*Welke maatregelen worden getroffen om bepaalde beroepscategorieën binnen administraties en ION's te vervrouwelijken? Is er een doelstelling vastgelegd voor 2024? Zo ja, hoe is die terug te vinden in het aanwervingsplan 2019-2024?*

*Werken de Brusselse administraties samen met gespecialiseerde verenigingen om het imago van bepaalde praktische beroepen meer genderneutraal te maken?*

*Hebt u vormingen voor vrouwen opgezet om hun toegang tot die mannelijke, zogenaamd technische beroepen te verbeteren?*

**Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris** (in het Frans).- *Ik ben het volledig met u eens. Gendergerichte socialisatie, die vanop jonge leeftijd door de media en sociale rollen in maatschappij en gezin wordt versterkt, maakt dat jongens en meisjes voor andere carrières kiezen.*

*De vragen die u stelt, gaan niet over mijn bevoegdheid, maar over die van collega's Gatz en Clerfayt. Ik geef u het antwoord dat minister Sven Gatz me heeft bezorgd.*

Les questions que vous m'adressez ne relèvent pas de ma compétence, mais de celle de mes collègues Gatz et Clerfayt. Dès lors, voici la réponse que m'a fournie mon collègue Gatz.

Les institutions publiques ont une responsabilité sociétale et doivent mettre en œuvre des stratégies pour lutter contre les stéréotypes de genre qui conditionnent la manière dont les métiers sont pratiqués par les femmes et les hommes. Pour répondre à cette ambition, nos administrations et organismes d'intérêt public (OIP) ont élaboré des plans d'action diversité, qui démontrent qu'ils ont conscience du problème et mettent en œuvre des actions en vue d'y remédier. À titre d'exemples, je vais vous présenter des actions que mènent Bruxelles Environnement, le Service d'incendie et d'aide médicale urgente (Siamu) et Bruxelles Propreté.

Au sein de Bruxelles Environnement, trois actions illustrent les mesures prises afin de favoriser la féminisation du personnel. La première vise à intégrer les femmes dans des équipes essentiellement composées d'hommes, en identifiant concrètement les freins et en sensibilisant les responsables d'équipe afin de les outiller pour accueillir au mieux les femmes au sein de leur équipe.

La deuxième action propose au personnel féminin de terrain un accompagnement spécifique afin de lui permettre d'identifier et de résoudre les problèmes rencontrés au quotidien.

Enfin, la troisième action consiste à poursuivre le travail entrepris en matière de féminisation des métiers de terrain en communiquant sur les changements déjà réalisés et engrangés, en partenariat avec les services et départements impliqués.

<sup>161</sup> Quant au Siamu, il a développé dans son plan d'action diversité des mesures pour favoriser le recrutement de pompières, d'ambulancières et d'officières. Il veille également à adopter une approche d'égalité dans le processus de recrutement et de sélection au niveau du contenu des tests physiques à adopter.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) l'accompagne dans l'élaboration de ces procédures. Il mène par ailleurs une réflexion pour augmenter la participation et la réussite des jeunes femmes à l'école des Cadets et assure une composition paritaire des jurys de sélection.

Enfin, outre la collecte et l'analyse des données statistiques liées au genre et à la diversité des candidates durant les différentes étapes de recrutement et sélection, le Siamu organise également des visites dans les casernes et dans les écoles bruxelloises afin d'informer des possibilités de carrière pour les femmes, des possibilités d'emploi comme centraliste au numéro d'urgence 112, ainsi qu'à Bruxelles Prévention et sécurité (BPS).

Chez Bruxelles Propreté, un mécanisme de sélection et de recrutement a, depuis 2017, été mis en place. Il a permis d'élever de manière significative le taux de féminisation de ces équipes. L'agence continue cet exercice en organisant des Job Days

*Openbare instellingen hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid en moeten kiezen voor strategieën die tegen genderstereotypering ingaan. Om die ambitie waar te maken, hebben de Brusselse administraties en instellingen van openbaar nut (ION's) diversiteitsplannen uitgewerkt.*

*Leefmilieu Brussel onderneemt bijvoorbeeld drie acties om zijn personeelsbestand te vrouwelijken. De eerste is erop gericht vrouwen op te nemen in teams die hoofdzakelijk uit mannen bestaan. De tweede is specifieke begeleiding voor vrouwelijke veldwerkers. De derde is de al gerealiseerde vrouwelijking van de praktijk onder de aandacht brengen.*

*De Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH) heeft maatregelen genomen die de rekrutering van vrouwen ten goede moeten komen.*

*Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) begeleidt de DBDMH bij de uitwerking van procedures waardoor vrouwen en mannen dezelfde rekruteringskansen maken.*

*Naast de analyse van statistieken over het gender en de diversiteit van de sollicitanten tijdens de verschillende selectiestappen, organiseert de DBDMH ook kazerne- en schoolbezoeken om de carrièremogelijkheden voor vrouwen onder de aandacht te brengen.*

*Bij Net Brussel is er sinds 2017 een rekruteringsmechanisme dat tot een sterke vrouwelijking van de teams heeft geleid. Het zet zijn inspanningen voort met gemengde Job Days.*

*Het gewestelijke diversiteitsbeleid wordt momenteel doorgelicht. Op basis van de resultaten worden in 2021 nieuwe doelstellingen vastgelegd.*

mixtes, tant pour ses offres d'emploi en contrat de travail à durée déterminée qu'indéterminée.

Concernant les objectifs à atteindre en 2024, un audit des instruments de la politique de diversité est en cours au niveau des institutions régionales. Sur la base de cet audit, de nouveaux objectifs prioritaires seront fixés en 2021.

De manière structurelle et transversale, l'IEFH est un partenaire de la Région par le biais d'un protocole de collaboration via talent.brussels. L'institut dispense différentes formations au personnel en matière de genre, notamment en ce qui concerne la communication neutre sur le plan du genre ou encore la formation des services de ressources humaines, pour rendre les offres d'emploi neutres en termes de genre.

M. Gatz espère qu'à travers ce travail de formation et de sensibilisation transversale, de même qu'au travers de différentes actions menées au sein des institutions régionales, nous parviendrons à aller dans le sens d'une plus grande féminisation des métiers de terrain.

Pour ma part, je suis également convaincue que c'est par un travail de déconstruction des stéréotypes, tant vis-à-vis des candidates potentielles qu'envers les équipes chargées de la gestion des ressources humaines, que nous allons dans le bon sens.

<sup>163</sup> Voici à présent la réponse de mon collègue Bernard Clerfayt.

L'un des cinq axes du plan de diversité 2019-2021 de Bruxelles Formation - deuxième plan de l'organisme d'intérêt public (OIP) en la matière - est l'intégration de la dimension de genre. Si cette dernière est déjà intégrée dans plusieurs aspects au sein de Bruxelles Formation (production systématique de statistiques genrées, rédaction des titres de formation et d'offres d'emploi, formations spécifiques réservées aux femmes dans des métiers dits d'hommes, etc.), l'objectif est de continuer à renforcer la mixité des métiers en formation et la communication inclusive.

En ce qui concerne le personnel de Bruxelles Formation, les femmes et les hommes sont présents à tous les niveaux de responsabilité. Le comité de direction est paritaire, avec 53 % de femmes. L'équipe de direction, quant à elle, compte 41 % de femmes. Au 31 octobre 2020, l'administration comptait 61,5 % de femmes au sein de son équipe.

Dès 2016, Bruxelles Formation a décidé de s'attaquer aux stéréotypes liés à certains métiers et a lancé une campagne intitulée "Mixité des métiers. Passons de la fiction à la réalité. Venez-vous former !". En effet, les filières professionnelles véritablement mixtes sont encore rares. Or, la mixité apparaît comme une dimension essentielle à la réalisation de l'égalité professionnelle.

La campagne, diffusée à la télévision et sur les réseaux sociaux sous la forme d'un message publicitaire original, avait pour but de chasser les préjugés et de faire évoluer les mentalités des

*Het IGVM is de structurele partner van het Brussels Gewest. Het geeft diverse gendergerelateerde opleidingen.*

*De heer Gatz hoopt dat al die inspanningen ertoe leiden dat er meer vrouwen in de praktische beroeps categorieën terecht komen.*

*Ik ben ervan overtuigd dat het doorbreken van stereotypes bij sollicitanten en personeelsdiensten een stap in de goede richting is.*

*Minister Bernard Clerfayt heeft me het volgende laten weten.*

*Een van de vijf hoofdlijnen van het diversiteitsplan 2019-2021 van Bruxelles Formation is de integratie van de genderdimensie om de opleidingen gemengder te maken. Er wordt ook werk gemaakt van inclusieve communicatie.*

*Bruxelles Formation telt in alle geledingen vrouwen en mannen. De raad van bestuur is paritair samengesteld. Het directieteam bestaat voor 41% uit vrouwen. Op 31 oktober 2020 was 61,5% van het personeelsbestand een vrouw.*

*Sinds 2016 voert Bruxelles Formation een campagne om bepaalde beroepen gemengder te maken. De campagne moest afrekenen met vooroordelen en een mentaliteitswijziging teweegbrengen.*

*Bruxelles Formation heeft gemerkt dat werkzoekenden sindsdien meer interesse hebben voor beroepen of sectoren met een verstoord genderevenwicht.*

Bruxellois et Bruxelloises. Elle était également déclinée sous formes de panneaux urbains, de banderoles sur les transports en commun bruxellois, d'affiches, de cartes, de présentoirs, de sets de table, etc.

Bruxelles Formation a, depuis lors, pu observer un regain d'intérêt des chercheurs d'emploi pour certains métiers ou secteurs qui se distinguent par un déséquilibre au niveau du genre.

<sup>165</sup> En 2016, Bruxelles Formation a organisé un partenariat avec Interface3, une asbl spécialisée dans l'organisation de formations en informatique pour les femmes. L'objectif était de mettre sur pied une formation qualifiante d'électricienne industrielle pour les jeunes femmes de moins de 30 ans.

Au terme de cette formation d'une année, six jeunes femmes ont été engagées par l'entreprise Veolia dans laquelle elles avaient effectué un stage. Cette formation, qui en est aujourd'hui à sa quatrième édition, a fait l'objet d'un clip promotionnel spécifique.

En 2018, Bruxelles Formation et Interface3 ont décidé de regrouper leurs domaines d'expertise respectifs afin de proposer une formation qualifiante de magasinnière-cariste. Durant ce parcours de formation de huit mois, Interface3 est chargée de la sélection des candidates et de la préformation. Pour sa part, Bruxelles Formation assure la partie technique de la formation, c'est-à-dire la conduite d'engins de manutention motorisés, la réception et l'expédition des articles, le stockage et la réparation des commandes.

Les partenariats de ce type permettent de proposer aux femmes des emplois durables et qualifiés offrant de réelles perspectives de carrière, tout en soutenant la mixité entre les hommes et les femmes dans toutes les professions.

Enfin, s'agissant du secteur de la construction, Bruxelles Formation Construction est prête à accueillir davantage de femmes en formation. Début 2020, de nouveaux vestiaires ont d'ailleurs été inaugurés à cet effet. Certes, les femmes sont peu représentées dans les formations propres à ce secteur, mais force est de constater que les métiers techniques et ceux de la construction attirent très peu de jeunes.

<sup>167</sup> **Mme Latifa Aït Baala (MR).**- Je vous remercie d'avoir relayé les réponses des ministres Gatz et Clerfayt sur ce sujet. Il semble que nous prenions de plus en plus conscience du manque de mixité dans les métiers de terrain, et que cette question est prise au sérieux au sein des différents ministères. Nous connaissons tous l'importance de l'orientation, de la formation et de la déconstruction des stéréotypes liés aux métiers techniques.

Bien entendu, je me réjouis des mesures et dispositifs existants. Jusqu'à présent, ils étaient inexistantes ou insuffisants car ils ne permettaient pas cette mixité - ou, en tout cas, celle-ci était relative -.

*In 2016 sloot Bruxelles Formation een partnerschap met Interface3, een vzw die informaticaopleidingen voor vrouwen geeft, met de bedoeling een beroepsopleiding tot industrieel elektricien voor vrouwen onder de 30 jaar te organiseren.*

*Na de opleiding van een jaar nam Veolia de zes jonge vrouwen in dienst die in het bedrijf stage hadden gelopen. De opleiding is momenteel aan de vierde editie toe. Er werd een specifieke reclamespot over gemaakt.*

*In 2018 besloten Bruxelles Formation en Interface3 om hun expertise te bundelen en een beroepsopleiding tot magazijnier-heftruckchauffeur voor vrouwen in het leven te roepen. Interface3 neemt de selecties en de vooropleiding voor haar rekening, terwijl Bruxelles Formation instaat voor de technische kant van de opleiding.*

*Dankzij zulke partnerschappen krijgen vrouwen meer kans op een duurzame baan met reële carrièreperspectieven en ze bevorderen de gendermix in alle beroepen.*

*Ook Bruxelles Formation Construction is bereid om meer vrouwen op te leiden. Begin 2020 werden er daartoe nieuwe vestiaires in gebruik genomen.*

**Mevrouw Latifa Aït Baala (MR)** (in het Frans).- *Blijkbaar worden we ons almaar bewuster van het gebrek aan vrouwen in een aantal beroepen. We weten allemaal hoe belangrijk opleiding en het doorbreken van stereotypes zijn.*

*Ik ben blij met de maatregelen. Tot nu toe waren die er nauwelijks of ze waren ontoereikend.*

*U had het over een doorlichting. Dat is iets wat regelmatig moet gebeuren.*

*- Het incident is gesloten.*

Vous mentionnez la tenue d'un audit. Il est effectivement fondamental d'évaluer régulièrement les dispositifs mis en œuvre, de sorte que je ne manquerai pas de vous réinterroger au terme de cet audit.

- *L'incident est clos.*