



**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 16 MARS 2021**

SESSION 2020-2021

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

**Commissie voor Gelijke
Kansen en Vrouwenrechten**

**VERGADERING VAN
DINSDAG 16 MAART 2021**

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

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse
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

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op
www.parlement.brussels

SOMMAIRE

Demande d'explications de M. Bertin Mampaka Mankamba 1

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'évaluation de l'ordonnance sur l'égalité des chances".

Discussion – Orateurs :

M. Bertin Mampaka Mankamba (MR)

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État

Demande d'explications de Mme Farida Tahar 5

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'évaluation des dispositifs régionaux de lutte contre les discriminations et en particulier les discriminations à l'embauche".

Discussion – Orateurs :

Mme Farida Tahar (Ecolo)

Mme Nicole Bomele Nketo (DéFI)

M. Petya Obolensky (PTB)

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État

Question orale de Mme Leila Agic 13

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

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Bertin Mampaka Mankamba 1

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

betreffende "de evaluatie van de ordonnantie over gelijke kansen".

Bespreking – Sprekers:

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR)

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris

Vraag om uitleg van mevrouw Farida Tahar 5

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

betreffende "de evaluatie van de gewestelijke maatregelen ter bestrijding van discriminatie en in het bijzonder discriminatie bij aanwerving".

Bespreking – Sprekers:

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo)

Mevrouw Nicole Bomele Nketo (DéFI)

De heer Petya Obolensky (PTB)

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris

Mondelinge vraag van mevrouw Leila Agic 13

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

concernant "le bilan de la présidence de la conférence interministérielle (CIM) des droits des femmes".		betreffende "de evaluatie van het voorzitterschap op de Interministeriële Conferentie (IMC) Vrouwenrechten".	
Question orale de Mme Margaux De Ré	17	Mondelinge vraag van mevrouw Margaux De Ré	17
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du logement et de l'égalité des chances,		aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
concernant "l'interdiction de la publicité sexiste dans l'espace public".		betreffende "het verbod op seksistische reclame in de openbare ruimte".	
Question orale de Mme Nicole Bomele Nketo	21	Mondelinge vraag van mevrouw Nicole Bomele Nketo	21
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du logement et de l'égalité des chances,		aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
concernant "le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes sous l'emprise du Covid-19".		betreffende "8 maart, de internationale vrouwendag in de greep van Covid-19".	
Question orale de Mme Latifa Aït Baala	25	Mondelinge vraag van mevrouw Latifa Aït Baala	25
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du logement et de l'égalité des chances,		aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
concernant "le syndrome de l'imposteur".		betreffende "het bedriegerssyndroom".	
Question orale de M. Bertin Mampaka Mankamba	28	Mondelinge vraag van de heer Bertin Mampaka Mankamba	28
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du logement et de l'égalité des chances,		aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
concernant "les discriminations subies par les femmes sur le marché du logement bruxellois".		betreffende "de vrouwendiscriminatie op de Brusselse woningmarkt".	

101 Présidence : Mme Margaux De Ré, présidente.

Voorzitterschap: mevrouw Margaux De Ré, voorzitter.

105 **DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. BERTIN MAMPAKA MANKAMBA**

VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER BERTIN MAMPAKA MANKAMBA

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

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

105 concernant "l'évaluation de l'ordonnance sur l'égalité des chances".

betreffende "de evaluatie van de ordonnantie over gelijke kansen".

107 **M. Bertin Mampaka Mankamba (MR).**- Mme la secrétaire d'État, j'ai souvent eu l'occasion de vous interroger en matière de logement, mais la compétence de l'égalité des chances m'intéresse tout autant. J'ai voté avec enthousiasme en faveur de l'ordonnance-cadre du 5 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, discriminations dont sont victimes de nombreux Bruxellois d'extraction étrangère, toutes origines confondues.

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR) *(in het Frans).*- Volgens een rapport van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) is België een van de landen die het meest discrimineren. De arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond is hier tot tienmaal lager dan die van andere Belgen.

Pour rappel, selon un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2015, rapport d'une institution crédible, notre pays est classé comme étant un des plus discriminants. En effet, le taux d'emploi des personnes issues de la diversité ou de l'immigration est l'un des plus faibles de l'OCDE, soit jusqu'à dix fois inférieur au taux d'emploi des nationaux.

Sterker nog, volgens onderzoek dat Unia en de FOD Werk in 2016 deden, bedraagt de arbeidsparticipatie van mensen van autochtone origine 73,7%, terwijl die bij mensen met roots ten zuiden van de Sahara slechts 38% bedraagt. Nochtans blijkt uit onderzoek dat ze gemiddeld hoger zijn opgeleid dan Belgen.

Pour aller encore plus loin, selon le monitoring socioéconomique réalisé par Unia, institution tout aussi crédible, et par le SPF Emploi, en 2016, le taux d'emploi des personnes d'origine belge était de 73,7 %, alors que, pour les personnes d'origine subsaharienne, il était de 38 %.

De ordonnantie waarover deze interpellatie gaat, dateert van een maand voor de verkiezingen van 2019. De Franstalige meerderheid bestond destijds uit de PS, het cdH en DéFI.

Pourtant, et toutes les études le démontrent, les personnes d'origine subsaharienne possèdent un niveau d'instruction supérieur à la moyenne belge. En effet, selon la Fondation Roi Baudouin, encore une autre institution très crédible, pour l'année 2016, plus de 60 % des personnes d'origine subsaharienne en Belgique possédaient un diplôme d'études supérieures alors que la moyenne pour les Belges dits "de souche" était de 33 %. Ces chiffres datent un peu mais, selon mes informations, la situation n'aurait pas beaucoup évolué.

L'ordonnance pour laquelle je vous interpelle a été promulguée le 25 avril 2019, un mois avant les élections, par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, dont la majorité francophone était composée à ce moment-là par le Parti socialiste, le cdH et DéFI.

De ordonnantie beoogde de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt bij lokale Brusselse overheidsinstanties door de omzetting van Europese antidiscriminatie-richtlijnen en de uitwerking van een diversiteitsplan voor elke instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

109 Cette ordonnance comprenait deux objectifs, dont le premier était de lutter contre les discriminations à l'embauche au sein des pouvoirs publics bruxellois locaux - logements sociaux, administrations communales, asbl communales, c'est-à-dire toutes les institutions dans lesquelles le pouvoir public est présent ou actionnaire majoritaire - en transposant les directives

européennes antidiscrimination. Pour mémoire, la législation européenne promeut essentiellement l'égalité de traitement des concitoyens en luttant contre les discriminations à l'embauche liées au sexe ou à l'origine.

La même ordonnance prévoyait également la mise en place d'un plan d'action diversité propre à chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale, afin de promouvoir la diversité dans la fonction publique bruxelloise.

En tant que membre de l'opposition, désormais, je me sens le devoir, deux ans après l'entrée en vigueur de cette ordonnance présentée par mes brillants collègues MM. Ahidar et Ikazban, de demander l'évaluation des résultats concrets obtenus à ce jour sur le terrain. Il n'est un secret pour personne que nombre de dispositions votées par notre institution ne sont pas aisées à mettre en œuvre.

En vertu de l'article 10 de l'ordonnance qui prévoyait la création d'un comité d'évaluation, pourriez-vous fournir un rapport détaillé, institution par institution, des résultats obtenus dans le cadre de ce plan diversité ?

Son objectif premier est de briser le fameux plafond de verre tant décrié, afin de favoriser l'égalité entre hommes et femmes et surtout de favoriser l'accès à l'emploi de cadres de niveau A originaires de pays subsahariens. En effet, selon le rapport de la Fondation Roi Baudouin, ces cadres sont généralement plus diplômés que la moyenne de nos concitoyens de souche, mais sous-employés en Belgique.

¹¹¹ Pourriez-vous nous fournir une photographie la plus détaillée et la plus récente du taux d'emploi de personnes non européennes dans les administrations publiques, les organismes d'intérêt public (OIP) et autres institutions visées par cette ordonnance en Région bruxelloise ?

Nous savons tous que la STIB, par exemple, est un modèle de diversité bruxelloise. Comment cette institution publique a-t-elle réussi à appliquer la diversité au point d'en devenir, selon moi, un modèle ? À moins que vous ne disposiez de chiffres qui contredisent mes propos.

Quelles mesures sont-elles prises pour contraindre les mauvais élèves de la Région - et il y en a beaucoup - à mettre en application cette ordonnance ? Ne pensez-vous pas qu'il faudrait un organisme régional, une institution ou une action qui veille à son respect ? À ce sujet, j'ai une idée en tête et je reviendrai vous la proposer.

Il y a exactement trois semaines, notre parlement votait à l'unanimité une ordonnance visant à obliger les partis politiques à présenter pour chaque élection des listes appliquant le principe de la tirette. Bien que je déplore l'amendement qui autorise des personnes de même sexe à occuper les deuxième et troisième places d'une liste, une ordonnance obligeant les partis politiques à mettre en application la tirette est une bonne chose vu que

Als lid van de oppositie zie ik het als mijn plicht om aan te dringen op de evaluatie van de concrete resultaten. Krachtens artikel 10 van de ordonnantie is er een evaluatiecomité opgericht. Kunt u ons een gedetailleerd overzicht geven van wat het diversiteitsplan in elke instelling heeft opgeleverd?

De ordonnantie moest in de eerste plaats het beruchte glazen plafond doorbreken om gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de hand te werken en vooral hoogopgeleiden met roots ten zuiden van de Sahara vlotter toegang geven tot banen van hun opleidingsniveau.

Hoeveel bedraagt het percentage niet-Europese werknemers bij instellingen waarop de ordonnantie betrekking heeft? Welke maatregelen neemt u om de slechte leerlingen in het gareel te brengen? Hoe is de MIVB erin geslaagd om een toonbeeld van de Brusselse diversiteit te worden?

Drie weken geleden keurde het parlement met eenparigheid van stemmen een ordonnantie goed die de politieke partijen dwingt om het ritsprincipe op kieslijsten toe te passen. Dat is een goede zaak, al betreur ik het amendement dat het mogelijk maakt om de tweede en derde plaats aan personen van hetzelfde geslacht toe te wijzen.

Als sinds mijn begindagen in de politiek vind ik dat de overheid het goede voorbeeld moet geven inzake discriminatie.

l'égalité entre hommes et femmes n'est pas toujours respectée lors de la confection des listes.

Au vu de cette expérience, êtes-vous disposée à prendre des sanctions ou des initiatives quelconques pour pousser les institutions publiques bruxelloises à mettre en pratique cette ordonnance ?

Depuis mes débuts en politique, j'ai toujours soutenu qu'en matière de discrimination, l'État doit donner l'exemple. Alors que Google, Mobistar ou Facebook ne regardent pas la couleur de peau mais bien la compétence, il est difficile de trouver un emploi dans la fonction publique car certains postes sont gardés au chaud pour des personnes qui sont encore aux études. Ce sont des propos que j'assume.

¹¹³ **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Une série de questions ne relèvent pas de ma compétence et mélangent de nombreux éléments qui concernent le niveau local et le niveau régional. Je vous invite dès lors à poser vos questions aux ministres compétents.

Tout d'abord, sachez que le comité d'évaluation n'a pas vu le jour car l'arrêté d'exécution qu'il aurait fallu adopter à cet effet ne l'a jamais été. Je ne peux vous en dire plus car M. Clerfayt, qui a la compétence de la diversité dans les pouvoirs locaux, a estimé n'avoir aucune information complémentaire à me fournir à ce sujet.

Vos autres questions relèvent, quant à elles, de la compétence de M. Gatz. Voici les informations qu'il m'a transmises. Concernant le taux d'emploi, en 2020, de personnes non européennes dans les administrations publiques, les organismes d'intérêt public (OIP) et les autres institutions visées par l'ordonnance, sachez que l'ordonnance du 25 avril 2019 ne vise pas la fonction publique régionale bruxelloise, comme vous le mentionnez, mais bien la fonction publique locale bruxelloise.

Néanmoins, je transmettrai au secrétariat de la commission les données fournies par M. Gatz concernant la fonction publique régionale. Les données relatives à l'année 2020 sont en cours de collecte. Selon les chiffres au 31 décembre 2019, le taux d'emploi de personnes non européennes dans les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale, ayant communiqué leurs données à talent.brussels, s'élève à 4 %. Je vous transmettrai également un tableau reprenant la répartition de ce taux dans les différentes administrations.

Concernant votre question relative aux "mauvais élèves" en la matière, le second tableau fourni par M. Gatz, sur la base des données reçues par talent.brussels, donne un aperçu du nombre et du taux de recrutement des personnes non européennes au sein des institutions régionales au 31 décembre 2019.

Concernant les mesures prises afin de contraindre ces services publics à mettre en application l'ordonnance, sachez que les institutions régionales ne sont pas soumises à l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).- *Ik kan niet alle vragen beantwoorden omdat u het lokale en het gewestelijke niveau door elkaar haalt en ik voor veel zaken niet bevoegd ben.*

Het evaluatiecomité werd nog niet opgericht omdat het uitvoeringsbesluit nooit is aangenomen. De heer Clerfayt, die bevoegd is voor de diversiteit bij de lokale besturen, kon me daar geen verdere informatie over geven.

Uw andere vragen betreffen bevoegdheden van minister Gatz. De ordonnantie in kwestie gaat niet over het gewestelijk openbaar ambt, maar over de gemeentebesturen. Niettemin zal ik de cijfers die ik van minister Gatz heb gekregen, aan het commissiesecretariaat bezorgen.

Op 31 december 2019 bedroeg het percentage niet-Europese werknemers bij de instellingen van het Brussels Gewest die hun gegevens aan talent.brussels hebben bezorgd, 4%. De tweede tabel die ik van minister Gatz kreeg, biedt een overzicht van het aantal niet-Europese medewerkers die op dat ogenblik bij de gewestelijke instellingen aan de slag waren.

De gewestelijke instellingen zijn niet onderworpen aan de ordonnantie van 25 april 2019 die de gemeentebesturen een diversiteitsbeleid oplegt. Voor hen geldt de ordonnantie van 4 september 2008.

et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. En revanche, elles sont soumises à l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

¹¹⁵ En application de cette ordonnance et de son arrêté d'exécution du 3 mars 2011, chaque organisme public régional est tenu de désigner un manager diversité, de mettre en place une commission d'accompagnement et d'élaborer un plan d'action diversité bisannuel.

Outre un diagnostic qui constitue un état des lieux en matière de diversité, le plan d'action diversité présente un ensemble de mesures correspondant aux objectifs généraux de l'institution en matière de promotion de la diversité et de correction des inégalités ayant été diagnostiquées. Chaque institution est néanmoins tenue de faire siens les objectifs prioritaires du gouvernement en matière de diversité, afin que la réalité sociodémographique bruxelloise faite de diversité se traduise au sein de nos institutions régionales.

Sachez en outre qu'un audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale est en cours. Il permettra, entre autres, de faire le bilan du degré d'application des dispositions légales de l'ordonnance du 4 septembre 2008 et de son arrêté d'exécution.

Enfin, concernant votre dernière question relative aux sanctions, mon collègue Sven Gatz m'informe que l'ordonnance visant à instaurer l'obligation d'alterner systématiquement le sexe des candidats sur les listes pour l'élection des membres du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale ne vise pas les institutions régionales bruxelloises.

Comme vous le constatez, aucune des questions posées ne concerne mes compétences et j'ai tenté de rassembler au mieux les éléments de réponse en interrogeant mes collègues. Toutefois, je vous invite à interroger mes collègues chargés de ces compétences.

¹¹⁷ **M. Bertin Mampaka Mankamba (MR).**- Mme la ministre, je vous remercie du fond du cœur d'avoir daigné répondre à cette question. Malgré notre expérience parlementaire, on peut se tromper et on s'imagine que tout ce qui concerne l'égalité des chances relève de la ministre de l'égalité des chances, alors qu'il s'agit d'une compétence transversale. C'est la raison pour laquelle j'ai osé vous adresser la question. Les services auraient sans doute pu la réorienter, comme ils le font d'habitude, auprès de vos collègues. Vous avez toutefois fait l'effort d'aller chercher les réponses. Cela correspond tout à fait à votre image.

Vous me corrigez sur une série d'éléments pour lesquels je n'avais pas d'information précise. Les éléments que vous m'avez fournis me permettront de m'adresser avec une plus grande précision à vos collègues qui ont le devoir de mettre en place tous ces outils et de nous transmettre une photographie. En effet, il est bien beau de lancer des slogans "égalité des chances pour tous",

Op grond van die ordonnantie moet elke gewestelijke instelling een diversiteitsmanager aanduiden, een begeleidingscomité oprichten en een tweejaarlijks diversiteitsplan opstellen.

Dat diversiteitsplan omvat naast een stand van zaken een aantal maatregelen die de algemene diversiteits- en gelijkheidsdoelstellingen moeten helpen waarmaken.

Daarnaast loopt er een doorlichting van de diversiteitstools, waarmee we de balans van de ordonnantie van 4 september 2008 kunnen opmaken.

De ordonnantie die het ritssysteem voor kieslijsten verplicht, geldt niet voor gewestelijke instellingen.

Zoals u merkt, gaat geen enkele van uw vragen over mijn bevoegdheden. U kunt ze dan ook beter aan de juiste minister stellen.

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR) *(in het Frans).*- *Ik dacht dat alles wat met gelijke kansen te maken heeft, door de staatssecretaris voor Gelijke Kansen wordt geregeld. De diensten hadden de vraag naar uw collega's kunnen verwijzen, maar dankzij uw antwoorden kan ik hun gerichtere vragen stellen.*

- Het incident is gesloten.

mais "Bruxelles, capitale de l'Europe la plus discriminante" doit aussi être une priorité. Cela fait partie des thèmes qui, aujourd'hui, nous préoccupent tous en matière de vivre ensemble.

- *L'incident est clos.*

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE MME FARIDA TAHAR

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'évaluation des dispositifs régionaux de lutte contre les discriminations et en particulier les discriminations à l'embauche".

Mme Farida Tahar (Ecolo).- La commission de l'emploi est le théâtre de nombreux débats sur le dispositif de lutte contre les discriminations qu'il me semble utile d'aborder en commission de l'égalité des chances pour ses dimensions transversales.

Le marché du travail - bruxellois notamment - a toujours été un lieu de prédilection pour les discriminations en tout genre, qu'elles soient fondées sur la race, la classe, l'orientation sexuelle ou d'autres motifs.

Plusieurs études démontrent qu'à Bruxelles, les inégalités d'accès à l'emploi sur la base de l'origine mais aussi de l'âge sont massives et structurelles. Un demandeur d'emploi aura nettement plus de chance de trouver un travail de qualité et de le garder s'il est un homme, blanc, cisgenre, âgé de 25 à 45 ans, valide, en bonne santé et issu de milieux sociaux dit dominants, et cette tendance s'aggrave.

L'étude "Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Monitoring selon l'origine nationale", réalisée par view.brussels et publiée en juin 2019, est la première analyse statistique de l'emploi bruxellois qui inclut la variable d'origine des travailleurs et des chercheurs d'emploi. Son auteure conclut, par exemple, qu'à formation et compétences égales, la surreprésentation ou la sous-représentation systémique de certaines catégories de travailleurs et travailleuses augmente le risque de chômage. Elle ajoute que la répartition inégale des statuts et des régimes de travail qu'ils connaissent constituent des signaux indéniables de discriminations directes ou indirectes sur le marché de l'emploi.

En 2019, Unia signalait avoir ouvert 657 dossiers sur des faits de discrimination au travail et à l'emploi, soit une augmentation de 29 % par rapport à 2018. Avec la crise sanitaire, il faut s'attendre à ce que cette augmentation s'accroisse dans les mois et années à venir.

Nous savons également que le marché de l'emploi bruxellois souffre et se contracte. Alors que le nombre de demandeurs d'emploi augmente, les offres ont tendance à diminuer. Ce contexte risque de conduire à une augmentation des faits

VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW FARIDA TAHAR

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

betreffende "de evaluatie van de gewestelijke maatregelen ter bestrijding van discriminatie en in het bijzonder discriminatie bij aanwerving".

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (*in het Frans*).- *Uit studies blijkt dat op de arbeidsmarkt discriminatie in alle vormen voorkomt. Vooral discriminatie op basis van afkomst en leeftijd doet zich in Brussel vaak voor.*

In 2019 opende Unia 657 dossiers in verband met discriminatie op het werk en bij de aanwerving. Dat is 29% meer dan een jaar eerder. Door de gezondheids crisis zal die stijging naar verwachting de komende jaren nog toenemen.

Het aantal werkzoekenden stijgt, terwijl het aantal vacatures afneemt. Dat vergroot het risico op discriminatie bij aanwerving.

de discrimination à l'embauche, comme l'a souligné l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA) dans son dernier baromètre conjoncturel.

Mon groupe estime donc qu'il est urgent de renforcer les mécanismes transversaux de lutte contre les discriminations, une démarche déjà adoptée par le gouvernement.

En 2017, la Région Bruxelloise s'est dotée d'un outil spécifique à la lutte contre les discriminations à l'embauche, comprenant l'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, dite "testing". Cette ordonnance avait été présentée comme un outil innovant et pionnier en Europe dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Elle ouvre la possibilité à la direction de l'inspection régionale de l'emploi de mener des tests de discrimination dans le cadre de ses investigations afin de mieux détecter et objectiver les faits de discrimination.

Néanmoins, la mise en œuvre de cette ordonnance n'est que trop partielle et peu fonctionnelle. Les chiffres des premiers rapports de la direction de l'inspection régionale de l'emploi ont montré que seuls dix-neuf dossiers ont été ouverts en 2019, et dans seulement deux cas, l'inspecteur régional de l'emploi a procédé à un test de discrimination.

Sur la base de ces constats, et alors que plusieurs organisations comme Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) suggèrent déjà un certain nombre de pistes d'amélioration, il semble nécessaire de réformer le dispositif pour le rendre plus proactif.

¹²⁷ La déclaration de politique régionale (DPR) prévoit que les différents dispositifs bruxellois de lutte contre les discriminations seront évalués et, le cas échéant, améliorés. Il est spécifiquement mentionné que l'ordonnance dite "testing" sera évaluée pour être améliorée. Cette évaluation fait-elle bien partie du travail de centralisation et d'évaluation global des dispositifs régionaux de lutte contre les discriminations que mènera votre cabinet, éventuellement avec le ministre Bernard Clerfayt ? Pouvez-vous nous donner quelques précisions sur le rôle de votre cabinet à cet égard ?

Une méthodologie d'évaluation a-t-elle déjà été arrêtée pour le test de discrimination en matière d'emploi, mais aussi pour l'ensemble des dispositifs de lutte contre les discriminations ? Quand pourrions-nous prendre connaissance de cette évaluation ?

Quels seront les partenaires associés à cette évaluation, et selon quelles modalités ? Unia, le Minderhedenforum et l'IEHF en feront-ils partie ?

Avez-vous pris connaissance des recommandations formulées par ces organisations au sujet d'une éventuelle révision de l'ordonnance dite "testing" ? Le cas échéant, quelles sont celles qui relèvent de vos compétences et de vos moyens d'action ?

Dat blijkt ook uit de recentste conjunctuurbarometer van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

Ecolo vindt dan ook dat er dringend meer bevoegdheidsoverschrijdende maatregelen tegen discriminatie genomen moeten worden.

Sinds 2017 zijn testen toegestaan die discriminatie bij aanwerving aan het licht moeten brengen. Het Brussels Gewest is daarmee een pionier in Europa.

De ordonnantie wordt echter slechts gedeeltelijk uitgevoerd. Uit de eerste cijfers van de directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie blijkt immers dat er in 2019 slechts negentien dossiers zijn geopend en dat er in slechts twee gevallen een discriminatietest plaatsvond.

Een hervorming van de maatregel om die doeltreffender te maken, lijkt dan ook aangewezen.

In de algemene beleidsverklaring staat dat de maatregelen tegen discriminatie worden geëvalueerd en desgevallend verbeterd. Maakt die evaluatie deel uit van de centralisering en algemene evaluatie van de maatregelen tegen discriminatie waarvan u en minister Clerfayt werk willen maken? Welke rol zullen uw medewerkers daarbij spelen?

Is er al een evaluatiemethode vastgelegd? Wanneer vernemen we meer over de evaluatie?

Welke partners worden bij de evaluatie betrokken? Onder welke voorwaarden?

Bent u op de hoogte van de aanbevelingen van Unia, het Minderhedenforum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen voor een herziening van de ordonnantie? Welke daarvan vallen onder uw bevoegdheid?

Binnen welke termijn wilt u de aanbevelingen uitvoeren?

Quelles sont les échéances fixées pour la mise en œuvre de ces recommandations ?

¹²⁹ **Mme Nicole Bomele Nketo (DéFI).**- La problématique des discriminations dont sont victimes les personnes d'origine étrangère est prégnante et il nous faut y apporter des réponses. Nous avons parlé des événements survenus à Liège ce week-end, de ces jeunes qui font des bêtises. Souvent, quand on regarde de plus près leur tissu familial, les parents ont souvent de nombreux diplômes universitaires, mais ne travaillent pas pendant de longues années. Leurs enfants voient ainsi leur père inactif ou leur mère contrainte d'accomplir des tâches ingrates eu égard à ses capacités et en viennent ainsi à douter de l'utilité de faire des études.

Il y a quelques années, lors d'un atelier que j'avais organisé à Anderlecht, des jeunes m'avaient confié filer du mauvais coton. Ils n'avaient aucune perspective d'avenir.

¹³¹ L'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise a pour but de permettre aux autorités de prendre des mesures pour aider les personnes issues des quartiers défavorisés.

Or, je pense que le critère de quartier défavorisé est problématique. Une personne qui habite à Molenbeek n'est pas forcément défavorisée. Au-delà des critères économiques, nous devons inclure d'autres critères, notamment raciaux, de minorité ethnique ou d'appartenance à la communauté LGBTQI. Nous devons encourager la diversité inclusive de tous les Bruxellois. Le groupe DéFI a beaucoup milité contre la discrimination à l'embauche au sein des pouvoirs publics, qui est une réalité.

Concernant les tests de discrimination en matière d'emploi, plusieurs mesures ont été mises en place, mais la route est encore longue. Nous devons œuvrer pour aider les parents et surtout les jeunes. La pandémie a des conséquences catastrophiques sur les jeunes, notamment sur leur santé mentale. Ils voient que les beaux diplômés ne garantissent pas forcément un emploi.

Nous devons travailler sur des mesures de vivre ensemble et de cohésion sociale, notamment pour que la recommandation que nous avons votée visant à améliorer les relations entre les forces de l'ordre et les jeunes soit suivie d'effets.

¹³³ **M. Petya Obolensky (PTB).**- Le bilan de la politique régionale d'égalité des chances est dramatique. Nous devrions avoir honte, puisque nous sommes en dernière position parmi les pays de l'Union européenne, il n'est pas nécessaire de répéter les chiffres.

Une partie importante de la population bruxelloise est discriminée, notamment sur le marché de l'emploi. La lutte pour l'égalité des droits des travailleurs est importante pour le PTB, et il y a diverses politiques proactives et ambitieuses à mener par Mme Ben Hamou, M. Clerfayt, et l'ensemble du gouvernement.

Mevrouw Nicole Bomele Nketo (DéFI) (in het Frans).- *Discriminatie van personen van buitenlandse origine blijft een ernstig probleem. Dit weekend was er een incident met jongeren in Luik.*

Ouders van probleemjongeren behaalden vaak een universitair diploma, maar hebben niet altijd vast werk of werken onder hun niveau, waardoor hun kinderen denken dat studies niet veel zin hebben. Ze hebben geen toekomstperspectieven.

De kaderordonnantie van 2019 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in de lokale ambtenarij geeft de lokale besturen een aantal instrumenten om mensen uit kwetsbare wijken te helpen. Ik heb evenwel een probleem met het criterium van kwetsbare wijk. Niet iedereen die in Molenbeek woont, is kwetsbaar. Naast de economische criteria moeten we nog andere criteria hanteren, zoals behoren tot een bepaald ras, etnische minderheid of de LGBTQI-gemeenschap.

Voor de discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling zijn er al enkele maatregelen ingevoerd, maar de weg is nog lang, want jongeren zien dat diploma's niet altijd een goede baan opleveren.

We moeten meer aan het samenleven en de sociale samenhang werken als we de relatie tussen de ordediensten en de jongeren willen verbeteren.

De heer Petya Obolensky (PTB) (in het Frans).- *Het Brussels Gewest moet zich schamen voor zijn gelijkemansbeleid, waarmee het binnen Europa op de laatste plaats komt.*

Een aanzienlijk deel van de Brusselaars wordt gediscrimineerd, in het bijzonder op de arbeidsmarkt. De PTB streeft naar gelijke rechten voor alle werknemers. De regering heeft op dat vlak nog veel werk.

Een evaluatie van de discriminatietest bij de aanwerving is niet nodig, aangezien hij niet gebruikt wordt. De PTB stelde in twee voorstellen van ordonnantie oplossingen voor die de

Je vais me concentrer sur l'outil que constitue le test de discrimination, faisant écho à la question de Mme Tahar, puisqu'il s'agit a priori d'un outil de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des droits. Nous n'avons plus besoin d'évaluer un outil qui prend la poussière, il faut simplement le sortir de sa boîte. Il y avait déjà beaucoup de choses dans la proposition d'ordonnance "Samira-Cécile" visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi, déposée par le PTB en 2016.

En janvier, j'ai déposé une proposition d'ordonnance "Samira-Cécile 2.0". J'ai hâte d'en discuter avec vous. Elle montre que le PTB prend ce sujet très au sérieux. Nous avons, avec nos avocats, développé des solutions pour lever les contraintes qui empêchent d'utiliser le test de discrimination comme un véritable outil de lutte, efficace contre les discriminations. Nous vous invitons à prendre ces propositions constructives en considération.

Ensuite, il vous faudrait rejoindre la lutte avec nous, aux côtés du monde associatif et des victimes. Vous en aurez besoin pour faire plier les forces qui veulent maintenir le statu quo, ainsi que résister aux forces libérales et au monde patronal. Rappelez-vous, en 2015-2016, le ministre Gosuin avait fini par plier face à Brussels Enterprises Commerce and Industry (BECI), qui prétend défendre toutes les politiques relatives aux petites et moyennes entreprises (PME), mais défend en réalité les grosses multinationales, et impute le problème du marché de l'emploi à la paresse des citoyens belgo-marocains.

135 Il me semble que la majorité se cache derrière de multiples obstacles techniques et administratifs. Avec un peu de volonté politique, il doit être possible de faire sauter dans l'ordonnance les trois freins qui bloquent l'application des tests de discrimination. Pour rappel, le nombre de tests réalisés depuis le vote de l'ordonnance en 2017 est ridiculement bas : quatre en 2018, deux en 2019 et zéro en 2020 !

Le groupe PTB demande la mise en œuvre d'un vrai testing régional avec, en premier lieu, l'organisation de tests de situation proactifs. Pour le moment, le dispositif tel que prévu dans votre ordonnance n'est que réactif, à savoir qu'il faut une plainte, un signalement et des indices sérieux de discrimination pour que l'inspection puisse effectuer un test de situation. Nous pensons qu'elle devrait pouvoir se livrer à des tests de situation, en absence de plainte, à l'instar de ce que font l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (Afsca) dans son domaine et certaines entreprises faisant appel à des clients mystères, notamment pour traquer le travail au noir. Si ces politiques sont menées avec un tel entrain dans ces domaines, pourquoi ne serait-il pas possible de mener une politique ambitieuse et proactive en matière de lutte contre les discriminations ?

En outre, il faudrait avoir bien plus de moyens humains au sein de la cellule chargée de ces tests de situation. Il semble y avoir un réel blocage en la matière. Le PTB réclame ainsi la création d'une cellule dédiée aux tests en matière d'embauche. Pour le moment,

belemmeringen voor het gebruik van de test wegnemen. Ik roep u op om die constructieve voorstellen te overwegen.

Voorts moet u met ons, de verenigingen en de slachtoffers de strijd tegen discriminatie aangaan. Zo niet, zult u er nooit in slagen om in te gaan tegen partijen die de multinationals verdedigen en de huidige toestand willen behouden.

Met wat goede wil is het mogelijk om de belemmeringen voor de test weg te nemen. Sinds hij is ingevoerd, is hij immers belachelijk weinig gebruikt.

De PTB wil dat het gewest een echt testbeleid gaat voeren, met in de eerste plaats proactieve testen. Nu kan een test alleen als er een klacht, een melding of ernstige tekenen van discriminatie zijn. De inspectie moet echter ook testen kunnen uitvoeren om zelf discriminatie op het spoor te komen. Voor zwartwerk kan dat wel, waarom dan niet voor discriminatie?

De cel die instaat voor de testen, moet meer personeel krijgen. Bovendien moet er een aparte cel voor praktijktesten komen. De inspecteurs zitten immers tot over hun oren in het werk en moeten zich met te veel uiteenlopende zaken bezighouden.

Het in de ordonnantie aangehaalde provocerende karakter mag geen belemmering vormen.

Ten slotte wijs ik erop dat de inspectie een dossier kan openen op basis van door erkende verenigingen uitgevoerde proactieve testen.

Ik roep u op om dringend werk van te maken van een effectieve toepassing van de testen tegen discriminatie.

les inspecteurs sont débordés et soumis à une fragmentation des compétences.

Par ailleurs, le caractère provocant évoqué dans l'ordonnance ne doit pas être un frein aux tests de discrimination. Nos avocats ont traduit ces blocages politiques en points juridiques pour faire avancer le dossier.

Enfin, nous exposons les tests proactifs réalisés par des associations reconnues en tant que preuves permettant à l'inspection d'ouvrir un dossier.

J'encourage notre collègue Tahar, d'autres collègues qui interviennent régulièrement sur cette question, la secrétaire d'État et l'ensemble du gouvernement à agir enfin pour rendre les tests de discrimination efficaces.

139

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- La déclaration de politique générale (DPG) commune au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Cocom prévoit de mener un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de surveillance et de prévention dans un code bruxellois de lutte contre les discriminations au sein d'une ordonnance conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises.

La codification des dispositions régionales de lutte contre la discrimination sous une ordonnance-cadre constitue, par ailleurs, une recommandation formulée par Unia dès 2017.

La législation antidiscrimination européenne inclut plusieurs dispositifs, dont la directive de mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, la directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, ainsi que celle mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Les directives précitées sont à l'origine des principales ordonnances bruxelloises visant à lutter contre les discriminations. Ainsi, depuis 2008 et suivant les transferts successifs de compétences vers les Régions, le Parlement bruxellois a adopté plusieurs ordonnances de lutte contre les discriminations dans les matières qui relèvent de sa compétence, dont le logement, l'emploi privé, l'emploi public régional et local et les biens et services.

L'adoption successive et éparse de ces textes complique non seulement leur compréhension et leur application, mais elle constitue également un obstacle à leur pleine efficacité et effectivité en créant une insécurité juridique préjudiciable à tous les citoyennes et citoyens. En effet, la dispersion des textes de lutte contre les discriminations crée des contradictions et des incohérences entre les différents corps de règles intrabruellois,

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).- *De regering zal tijdens deze regeerperiode alle wetteksten ter bestrijding, opvolging en preventie van discriminatie samenbrengen in een Brussels wetboek. Daarmee geeft de regering uitvoering aan een aanbeveling van Unia uit 2017.*

De Europese wetgeving omvat meerdere richtlijnen inzake de bestrijding van discriminatie. Die richtlijnen liggen aan de basis van de verschillende ordonnances die het Brussels Parlement sinds 2008 heeft aangenomen over onder meer huisvesting, de private en publieke arbeidsmarkt en de diensten.

Die vele opeenvolgende teksten komen de duidelijkheid niet ten goede en bemoeilijken de uitvoering. Bovendien scheppen ze rechtsonzekerheid doordat de regels niet in alle Brusselse teksten dezelfde zijn en er soms ook verschillen tussen de Brusselse teksten en de teksten van de federale overheid en de andere gewesten zijn, terwijl ze op dezelfde Europese richtlijnen gebaseerd zijn.

mais aussi entre les textes bruxellois et les dispositions fédérales et des autres Régions pourtant issues des mêmes directives européennes.

¹⁴¹ Outre les contradictions éventuelles, des lacunes risquent également d'apparaître dans des matières régionalisées, récemment ou non. Les dispositions modificatives viennent encore complexifier un paysage juridique bruxellois déjà obscur.

Le projet de coordination que je porte vise donc à rassembler les textes épars de lutte contre les discriminations dans un corpus juridique unique qui assurera un renforcement de la protection des droits fondamentaux des citoyennes et des citoyens, ainsi qu'une meilleure connaissance de leurs droits.

La compilation et la comparaison de ces textes permettront de répondre aux lacunes et contradictions éventuelles, notamment au regard des obligations internationales, et de prendre en considération la structure fédérale évolutive dans laquelle s'inscrit la Région.

Les révisions des textes viseront exclusivement des adaptations techniques et juridiques. Le 25 février dernier, le gouvernement bruxellois a précisé mon mandat dans le cadre de ces travaux. L'évaluation de l'efficacité des dispositifs mis en place dans les différentes matières bruxelloises n'en est pas l'objet.

Les travaux de codification seront toutefois précédés d'un état des lieux ayant pour unique objectif de constater la cohérence des différents textes normatifs et de recenser les lacunes, imprécisions et divergences éventuelles au regard des obligations internationales, des dispositions en vigueur dans les autres entités fédérale et fédérées et de l'expérience acquise.

Outre les réglementations adoptées, cet état des lieux portera également sur l'ensemble des matières pour lesquelles la Région bruxelloise et les Commissions communautaires francophone et commune sont compétentes et peuvent adopter des dispositions en matière de lutte contre les discriminations.

¹⁴³ J'ai donc chargé equal.brussels de la désignation d'un cabinet d'avocats pour l'assister dans ce projet. Ce cabinet d'avocats, désigné après appel d'offres et mise en concurrence, mènera les travaux sur la base des contributions des membres du gouvernement concernés. Ce projet, au cœur de la déclaration de politique régionale du gouvernement bruxellois, implique un travail transversal des cabinets et administrations concernés, sous ma direction. Afin de structurer cette collaboration, un comité d'accompagnement constitué d'un représentant de chaque cabinet ministériel et de chaque administration concernée sera mis en place. Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes y sont également conviés en qualité d'experts.

Le premier comité d'accompagnement s'est réuni le 1er mars et s'est accordé sur la nécessité d'une cartographie précise des outils législatifs de lutte contre la discrimination, d'une mise en œuvre des incitatifs, ainsi que d'un suivi et d'un monitoring. Le but est donc de recenser ces outils et leurs

Naast die tegenstrijdigheden kunnen er ook leemtes ontstaan in de materies die naar de gewesten zijn overgeheveld.

Het ontwerp van ordonnantie heeft tot doel alle antidiscriminatieregels in een enkele wettekst samen te voegen, zodat de fundamentele rechten van de burgers beter worden beschermd en duidelijker worden voor iedereen. Tegelijkertijd kunnen we op die manier eventuele tegenstrijdigheden en leemtes wegwerken.

Op 25 februari heeft de regering mijn mandaat verduidelijkt. Het is enkel de bedoeling om technische en juridische aanpassingen door te voeren, niet om de huidige maatregelen te evalueren.

Voordat de eigenlijke codificatiewerkzaamheden van start gaan, zal er een stand van zaken worden opgemaakt om eventuele incoherenties, onduidelijkheden en leemten op te sporen. De stand van zaken zal betrekking hebben op alle materies waarvoor het Brussels Gewest, de GGC en de Cocof bevoegd zijn.

Ik heb equal.brussels gevraagd om de hulp van een advocatenkantoor in te schakelen. Dit belangrijke project uit het regeerakkoord vereist de medewerking van alle ministeriële kabinetten en administraties. Om die samenwerking te structureren, is er een begeleidingscomité opgericht waarin een vertegenwoordiger van elk kabinet en elke administratie zit en waaraan Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen als deskundigen deelnemen.

Het eerste begeleidingscomité is op 1 maart samengekomen en is het eens geworden over de noodzaak om een inventaris van alle wetgevingsinstrumenten op te stellen. Op basis van die inventaris zal elk instrument tegen het licht van het gewestelijke, federale en internationale kader wordt gehouden. Het begeleidingscomité zal tegen het einde van de zomer zijn werkzaamheden afronden en zijn eindconclusies in een schriftelijk verslag opnemen.

principales caractéristiques. Cette cartographie constituera la base de l'analyse des outils existants au regard des obligations internationales, de la structure réglementaire régionale existante et du cadre fédéral. Les résultats de cet état des lieux seront présentés au comité d'accompagnement afin de recueillir ses observations.

Les conclusions de l'évaluation feront l'objet d'un rapport écrit qui sera présenté au gouvernement à l'issue des travaux du comité d'accompagnement prévu à la fin de l'été 2021. Ces conclusions serviront de base à la rédaction d'une ordonnance conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises. Ce travail de codification sera à nouveau encadré par les apports du comité d'accompagnement en vue de l'élaboration d'un projet commenté qui énumérera, lorsque cela s'y prête, les différentes options possibles pour obtenir un corps de règles cohérent et structuré visant une harmonisation vers le haut de la protection du citoyen, quel que soit le domaine régional de compétence concerné.

¹⁴⁵ Le projet d'ordonnance sera présenté au gouvernement à l'issue des travaux de codification prévus au printemps 2022. Cette présentation sera précédée d'une demande d'avis des conseils consultatifs requis, et notamment du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes et du Conseil bruxellois de la personne handicapée. Voici pour la méthodologie et la composition du comité d'accompagnement.

L'ordonnance "testing" fait bien partie du travail de codification qui commence par l'état des lieux et la cartographie. Cependant, cette première étape ne recoupe pas l'évaluation de ce dispositif, afin de se conformer au prescrit de la déclaration de politique régionale. J'ai donc mené des travaux d'évaluation afin d'améliorer le dispositif relatif au logement, tandis que mon collègue Sven Gatz s'attelle à une tâche similaires concernant les dispositifs de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique. Mon collègue Bernard Clerfayt lancera également l'évaluation du dispositif de tests de discrimination en matière d'emploi.

Enfin, mon collègue Bernard Clerfayt m'informe qu'il a bien pris connaissance des recommandations formulées par les organisations susmentionnées en vue d'une révision de l'ordonnance "testing". N'hésitez donc pas à l'interroger sur cette question. Cependant, la procédure d'évaluation de l'ordonnance devant encore débuter, il est peu approprié d'aborder les échéances relatives à la mise en œuvre de potentielles améliorations à apporter alors que celles-ci n'ont pas encore été déterminées. Le gouvernement s'est toutefois engagé à ce que le calendrier de ces travaux soit compatible avec celui de la codification.

¹⁴⁷ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Votre réponse circonstanciée et complète nous donne une vue d'ensemble sur la procédure qui sera mise en œuvre dans le cadre de cette nécessaire codification de tous les dispositifs de lutte contre les discriminations, pour les rendre plus performants.

Op basis van die conclusies zal er een gemeenschappelijke ordonnantie voor alle instellingen worden opgesteld. Het is de bedoeling om tegen het voorjaar van 2022 een ontwerp van ordonnantie aan de regering te kunnen voorleggen.

De ordonnantie over de praktijktesten maakt deel uit van de codificatiewerkzaamheden. Die werkzaamheden omvatten evenwel niet de evaluatie van het instrument zelf. Die evaluatie wordt uitgevoerd door mezelf voor de huisvestingsmarkt, door minister Gatz voor het openbaar ambt en door minister Clerfayt voor de arbeidsmarkt. Het is nog te vroeg om mee te delen wanneer ze klaar zal zijn, maar de regering tracht ze zo goed mogelijk te laten gelijklopen met de codificatie.

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) (in het Frans).- *Ik noteer dat u tegen maart 2022 een gemeenschappelijke ordonnantie klaar wilt hebben waarin alle antidiscriminatieteksten worden samengevoegd.*

J'ai bien noté l'échéance fixée au mois de mars 2022, qui devrait aboutir à une ordonnance conjointe concernant tous les dispositifs de lutte contre les discriminations.

J'ai également noté la mise en place d'un comité d'accompagnement. Il est important d'y associer des structures comme Unia ou l'IEFH. Vous rappelez également, à juste titre, que l'évaluation du dispositif de l'ordonnance dite "testing" est du ressort de M. Clerfayt, ministre de l'emploi, dont j'attends la réponse à la question que je vous viens de vous poser également.

Je terminerai en rappelant à mon collègue du PTB que je ne l'ai pas attendu pour déposer un texte ou travailler sur l'ordonnance. Nous n'avons pas davantage attendu le PTB pour rencontrer des avocats et la société civile. Avec la majorité, nous travaillons sur la question en commission de l'emploi et en commission de l'égalité des chances.

¹⁴⁹ **Mme Nicole Bomele Nketo (DéFI).**- Vous avez donc programmé plusieurs évaluations, Mme la secrétaire d'État. J'attendrai les résultats qui sont importants pour pouvoir proposer d'autres dispositifs.

¹⁵¹ **M. Petya Obolensky (PTB).**- Je perçois beaucoup de mépris dans la réponse de la ministre et celle de ma collègue Tahar. Je ne fais pourtant pas la leçon à quiconque. Je dis simplement que nous avons travaillé sur des points importants qui permettent de débloquent le recours aux tests de discrimination.

¹⁵¹ **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Nous avançons en respectant un certain rythme. Nous sommes trois ministres à travailler sur ces sujets qui ont notre priorité. Nous proposerons des améliorations.

¹⁵¹ **M. Petya Obolensky (PTB).**- Ce que nous souhaitons est une ordonnance, une réponse précise et juridique. Il y a un mépris à ce niveau-là.

¹⁵¹ **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Je ne comprends pas votre mécontentement. Un cabinet d'avocats travaille sur la question, nous comptons améliorer les droits des Bruxellois.

¹⁵¹ **M. Petya Obolensky (PTB).**- Je parle du mépris de la majorité pour notre travail sur la question du recours aux tests de discrimination, qui contient des propositions concrètes.

¹⁵¹ **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Faites vos propositions. Nous connaissons bien les discours du PTB.

¹⁶³ **M. Petya Obolensky (PTB).**- Je sais que vous avez préparé un texte. Je souhaite simplement ouvrir le dialogue.

¹⁶³ **Mme Farida Tahar (Ecolo).**- Notre intérêt à tous, opposition comme majorité, est de faire reculer les discriminations. Je demande donc un peu de respect de la part de l'opposition pour

Ik ben blij dat er een begeleidingscomité is en dat verenigingen als Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen daarbij worden betrokken.

We hebben niet op de PTB gewacht om de advocaten en het middenveld te ontmoeten en aan de ordonnantie te sleutelen. De meerderheid werkt al enige tijd aan dit thema in de commissie voor de Economische zaken en de Tewerkstelling en de commissie voor Gelijke Kansen.

Mevrouw Nicole Bomele Nketo (DéFI) *(in het Frans).*- *Ik kijk uit naar de evaluaties.*

De heer Petya Obolensky (PTB) *(in het Frans).*- *Ik hoor veel misprijzen in het antwoord van de minister en de repliek van collega Tahar. Ik spel nochtans niemand de les. De PTB stelt gewoon oplossingen voor om beroepen tegen discriminatietesten te voorkomen.*

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris *(in het Frans).*- *We zullen verbeteringen voorstellen, maar we werken met drie ministers aan dit thema en dat vraagt tijd.*

De heer Petya Obolensky (PTB) *(in het Frans).*- *Wat wij wensen, is een duidelijk en juridisch antwoord in de vorm van een ordonnantie.*

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris *(in het Frans).*- *Ik snap uw ontevredenheid niet. We hebben een advocatenkantoor in de arm genomen om de rechten van de Brusselaars nog beter te verdedigen.*

De heer Petya Obolensky (PTB) *(in het Frans).*- *Ik heb het over het misprijzen dat de meerderheid aan de dag legt voor onze concrete voorstellen met betrekking tot de beroepen tegen de discriminatietesten.*

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris *(in het Frans).*- *U mag uw voorstellen doen. We kennen het discours van de PTB.*

De heer Petya Obolensky (PTB) *(in het Frans).*- *Ik weet dat u een tekst voorbereidt. Ik wil gewoon een dialoog op gang brengen.*

Mevrouw Farida Tahar (Ecolo) *(in het Frans).*- *Oppositie en meerderheid streven hetzelfde doel na, namelijk de discriminatie*

les gens qui ont travaillé et les cabinets qui ont rédigé des réponses, même si celles-ci ne la satisfont pas.

verminderen. Ik vraag dus een beetje respect voor de kabinetten die de antwoorden hebben opgesteld, ook al bevallen die u niet.

Mevrouw de voorzitter.- Laten we het debat respectvol houden. De indiener van de vraag heeft het laatste woord.

- Een deel van de tekst werd geschrapt op beslissing van de voorzitter (art. 58 van het reglement).

Mme la présidente.- La règle veut que l'auteur ou l'auteur de la question ait le dernier mot.

Essayons de rester respectueux.

- Une partie du texte a été supprimée sur décision de la présidente (art. 58 du règlement).

- L'incident est clos.

- Het incident is gesloten.

QUESTION ORALE DE MME LEILA AGIC

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

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LEILA AGIC
aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,

concernant "le bilan de la présidence de la conférence interministérielle (CIM) des droits des femmes".

betreffende "de evaluatie van het voorzitterschap op de Interministeriële Conferentie (IMC) Vrouwenrechten".

Mme Leila Agic (PS).- La conférence interministérielle (CIM) des droits des femmes a été créée en 2019 à l'initiative des ministres wallonne et francophone chargées des droits des femmes, Christie Morreale et Bénédicte Linard, ainsi que de notre secrétaire d'État, Nawal Ben Hamou. Il s'agit d'un lieu de concertation entre les différentes entités fédérées, dans le but de favoriser des politiques intégrées plus efficaces pouvant adopter des mesures complémentaires. La priorité était la lutte contre les violences faites aux femmes, mais aussi la lutte contre les discriminations, l'emploi, la vie politique, l'approche intégrée de la dimension de genre et la participation des femmes au monde numérique.

Mevrouw Leila Agic (PS) *(in het Frans).*- In 2019 is de interministeriële conferentie (IMC) Vrouwenrechten opgericht. In dat overlegorgaan kunnen de verschillende overheden van België hun beleid op elkaar afstemmen. De IMC buigt zich over geweld tegen vrouwen, discriminatie, werkgelegenheid enzovoort.

De IMC kwam voor het eerst samen op 8 mei 2020, midden in de eerste epidemiegolf. Het World Economic Forum stelt dat de pandemie een grotere weerslag op vrouwen kan hebben dan op mannen. Vrouwen werken vaker in eerstelijnsberoepen, slachtoffers van huiselijk geweld zaten opgesloten bij de pleger van dat geweld en de zorg voor de kinderen kwam grotendeels op hun schouders terecht.

In dat verband heeft een groep verenigingen een open brief naar de betrokken ministers gestuurd. In de brief stelden zij tien maatregelen voor die de vrouwenrechten tijdens en na de Covid-19-crisis moeten vrijwaren.

La première CIM s'est réunie le 8 mai 2020. Début 2020, la crise sanitaire que nous connaissons toujours actuellement éclatait. Les femmes ont été touchées de manière violente par cette pandémie. Le Forum économique mondial a d'ailleurs rappelé que les retombées du coronavirus peuvent être pires pour les femmes que les hommes. Cela s'explique par différents facteurs : le fait que les femmes exercent majoritairement des métiers dits de première ligne (infirmière, caissière, institutrice, etc.), le fait que les femmes sujettes à des violences conjugales ont été enfermées avec leur bourreau durant le confinement, ou encore le fait qu'elles ont continué de s'occuper majoritairement, sinon plus, de leurs enfants pendant la pandémie.

À cet effet, une coalition d'associations avait adressé une lettre ouverte à la Première ministre de l'époque et aux ministres du pays. Cette lettre proposait un ensemble de dix mesures visant

à garantir les droits des femmes durant et après la crise du coronavirus. Il s'agissait notamment de soutenir les secteurs féminisés et les métiers de première ligne, de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'autonomie économique des femmes, de prendre les mesures nécessaires pour garantir les droits sociaux des femmes, de garantir la sécurité des femmes victimes de violences conjugales, de soutenir les femmes en situation de monoparentalité, de faciliter l'accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) ou à la contraception, et de lutter contre la précarité numérique durant le confinement.

181 Mme Ben Hamou, vous avez assuré la présidence de cette CIM jusqu'au 25 janvier 2021, avant de passer le relais à Christie Morreale et à Antonios Antoniadis, qui en sont devenus coprésidents. Dans ce cadre, leurs priorités seront la lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement, la lutte coordonnée contre la précarité menstruelle et le renforcement de la mixité femmes-hommes dans tous les secteurs professionnels.

Pourriez-vous nous faire un bilan général de votre présidence de la CIM des droits des femmes ? De quels sujets avez-vous été le plus investie ? Avez-vous obtenu des résultats en la matière ?

Quelles mesures ont-elles été prises pour améliorer la situation des femmes au cours de la crise sanitaire ? Avez-vous tenu compte des mesures proposées par les secteurs associatifs et en avez-vous concrétisées certaines ?

Durant votre présidence, avez-vous atteint les objectifs que vous vous étiez fixés à l'occasion de la création de la CIM ?

185 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**

Je voudrais ici faire le bilan de la première année de la conférence interministérielle (CIM) des droits des femmes et surtout de mon année de présidence. C'est dans un contexte sanitaire et politique inédit que j'ai démarré les travaux de la CIM au début de l'année 2020. Ce fut un sacré défi : réunir, pour la première fois, douze cabinets et ministres autour de la question des droits des femmes, en pleine pandémie et aux balbutiements des réunions par vidéo, le tout en trois langues et avec, à l'ordre du jour des travaux, la question prioritaire des violences faites aux femmes.

Après avoir mis en place des actions urgentes et concertées pour faire face à la crise sanitaire et aux conséquences du premier confinement, que j'ai eu l'occasion de vous détailler à plusieurs reprises lors de réunions de la commission de l'égalité des chances au printemps 2020, j'ai souhaité travailler de manière plus pérenne sur la question des violences pour répondre aux revendications de la société civile et du secteur associatif, notamment celles que vous mentionnez.

Une première CIM s'est tenue le 8 mai 2020 afin de réaliser un état des lieux sur la pandémie du Covid-19 et ses implications sur la vie quotidienne des femmes, en se concentrant sur les violences intrafamiliales. Une trentaine de mesures en est ressortie. Cette première réunion interministérielle a fait l'objet de deux réunions de travail préparatoires rassemblant les

Op 25 januari 2021 hebt u het voorzitterschap van de ICM doorgegeven aan Christie Morreale en Antonios Antoniadis.

Hoe beoordeelt u uw voorzitterschap? Hebt u uw doelstellingen bereikt?

Welke maatregelen zijn er getroffen om vrouwen tijdens de gezondheids crisis te helpen? Hebt u rekening gehouden met de voorstellen van de verenigingen? Hebt u er enkele daarvan in de praktijk gebracht?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).
De interministeriële conferentie (IMC) Vrouwenrechten is in een ongeziene context van wal gestoken. Het was een heuse uitdaging om twaalf ministers rond de virtuele tafel te krijgen.

Eerst werden er dringende maatregelen getroffen om te reageren op de gezondheids crisis en de gevolgen van de eerste lockdown. Daarna boog de IMC zich over een duurzamere strategie tegen geweld, om een antwoord te bieden op de eisen van de verenigingen die u hebt aangehaald.

Op 8 mei 2020 heeft de IMC voor het eerst overlegd over het verband tussen de Covid-19-pandemie en huiselijk geweld, met als resultaat een dertigtal maatregelen. Aan dit overleg gingen twee voorbereidende vergaderingen vooraf, zodat de communicatie tussen alle beleidsniveaus vlekkeloos kon verlopen.

De IMC is voor de tweede keer samengekomen op 26 juni 2020. Het middenveld heeft ons inderdaad meermaals open brieven gestuurd. Ik heb er altijd op aangedrongen dat die brieven beantwoord werden.

représentants des ministres, le 2 et le 17 avril 2020. L'objectif était d'assurer une meilleure communication entre tous les niveaux de pouvoir afin d'assurer un partage optimal des informations et des bonnes pratiques.

Une deuxième CIM s'est tenue le 26 juin 2020. La société civile nous a effectivement fait parvenir plusieurs cartes blanches et lettres ouvertes, et j'ai tenu à ce que l'ensemble des membres de la CIM y répondent.

¹⁸⁷ Afin de faire part de nos travaux en toute transparence, j'ai proposé, en tant que présidente, qu'un courrier soit envoyé au secteur associatif au nom de tous les membres de la CIM. Mon cabinet a d'ailleurs convié la société civile au sein des groupes de travail de la CIM : le Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB), le conseil des femmes néerlandophones (Nederlandstalige Vrouwenraad) et Vie féminine. Nous avons pu bénéficier d'une présentation approfondie de leurs revendications et priorités dans le cadre de la crise du Covid-19.

Lors de la CIM du 26 juin 2020, l'objectif était de proposer les mesures les plus concrètes possibles et de focaliser les travaux sur les thématiques nécessitant une coordination importante entre les différentes entités. Au vu de la tâche, les ministres ont convenu de lancer quatre groupes de travail, chacun abordant un des axes de la convention d'Istanbul afin d'appréhender les mesures dans le cadre d'une approche systémique :

- le groupe de travail politiques intégrées-recherche, piloté par l'autorité fédérale avec l'appui de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ;
- le groupe de travail prévention-sensibilisation, piloté conjointement par la Région de Bruxelles-Capitale et la Région flamande ;
- le groupe de travail protection-soutien, piloté par la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone ;
- le groupe de travail poursuites, piloté par l'autorité fédérale.

Une fois ces travaux terminés, l'ensemble des cabinets se sont réunis afin de s'atteler à la rédaction des conclusions. Il en découle une vingtaine de fiches actions qui balisent les collaborations futures en matière de violences faites aux femmes : le partage des campagnes d'information et de sensibilisation, la réalisation de cadastres de formations à chaque niveau de pouvoir, le déploiement de l'alarme mobile antiharcèlement actuellement en projet pilote à Gand, une cartographie des services d'interprétariat social disponibles dans tout le pays, ou encore un recensement des lieux d'hébergement à disposition des victimes de violences conjugales, en ce compris celles dont le statut de séjour est précaire.

J'ai aussi obtenu un subventionnement structurel et pérenne des lignes d'écoute destinées au signalement des violences, tenues

Om transparant te werken heb ik in naam van alle leden van de IMC een bericht gestuurd naar de verenigingen. Vertegenwoordigers van het middenveld waren overigens uitgenodigd om tijdens werkgroepvergaderingen hun eisen en prioriteiten toe te lichten.

Op 26 juni wilden we zo concreet mogelijke maatregelen treffen en sterk inzetten op thema's waarvoor overleg tussen de verschillende beleidsniveaus onontbeerlijk is. De ministers hebben daarop vier werkgroepen ingericht, die zich elk op een ander aspect van het Verdrag van Istanbul toelieden: geïntegreerd beleid en onderzoek; preventie en bewustmaking; bescherming en ondersteuning; vervolging.

Hun werk heeft twintig actiefiches opgeleverd waarin de toekomstige samenwerking tussen de kabinetten wordt afgebakend. Denk daarbij aan gedeelde campagnes en andere vormen van het uitwisselen van informatie, bijvoorbeeld over proefprojecten.

Ik heb ook structurele subsidies kunnen verkrijgen voor hulplijnen met professionele medewerkers, zodat vrouwen er gratis melding kunnen maken van geweld.

Voorts heeft de IMC besloten dat de beleidsniveaus nieuwe terminologie zullen hanteren waarmee gendergerelateerd geweld duidelijker als dusdanig in de gegevens kan worden opgenomen.

par des professionnels, afin d'en assurer l'accès gratuit pour toutes les victimes.

En réponse à la question centrale de l'enregistrement des données et des chiffres relatifs aux victimes de violences de genre, point noir relevé par le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GreVio), la CIM a décidé que les niveaux de pouvoir concernés proposeront une nouvelle nomenclature tenant compte du genre.

¹⁸⁹ Malgré des approches différentes pour la prise en charge des victimes et des auteurs, les membres de la CIM ont pu s'accorder pour inclure la sensibilisation aux mécanismes et aux conséquences de la violence conjugale dans la formation obligatoire des magistrats. Ainsi, ces derniers pourront mieux évaluer les situations dans lesquelles la médiation peut être utilisée. Je continuerai, bien sûr, à assurer le suivi des actions décidées sous ma présidence.

Dans le cadre de la présidence de mes collègues wallon et germanophone, Christie Morreale et Antonios Antoniadis, mon cabinet a décidé de s'investir prioritairement dans la question du sexisme dans l'espace public, en pilotant le groupe de travail sur le sujet. En effet, grâce au plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, un grand nombre d'actions et de bonnes pratiques ont déjà émergé.

Sur le sujet spécifique et prioritaire des violences faites aux femmes, la CIM est parvenue à assurer son rôle de concertation approfondie entre les six entités du pays, en tenant compte des sensibilités parfois très différentes de chacune d'entre elles. Si chaque ministre reste pilote à son niveau de pouvoir et le seul pouvoir décisionnel dans ses propres compétences, nous aurons réussi à insuffler un véritable fédéralisme de coopération et de concertation.

¹⁹¹ **Mme Leila Agic (PS).**- Il était important, un an plus tard, de disposer d'un bilan plus global que ce que nous avons pu lire dans les différentes communications parues dans la presse. Je suis heureuse d'entendre que vous assurerez le suivi de ce qui a déjà pu émerger au cours de votre présidence.

La CIM poursuit ses travaux et nous continuerons de compter sur vous pour porter les thématiques chères à la Région bruxelloise et soutenir les différentes présidences. Nous reviendrons certainement vers vous à ce sujet. La CIM est un nouvel outil essentiel pour coordonner la lutte contre les violences faites aux femmes et veiller au respect de leurs droits. En effet, sans coordination nationale, nous ne pourrions pas avancer davantage sur de nombreux points.

¹⁹¹ **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Je chargerai ma collaboratrice de vous envoyer les deux communiqués de presse, en français et en néerlandais, reprenant la liste complète des mesures concrètes sur lesquelles nous nous sommes mis d'accord avec tous les niveaux de pouvoir.

De leden van de IMC zijn overeengekomen dat bewustmaking over huiselijk geweld en de gevolgen daarvan verplicht opgenomen wordt in de opleiding tot magistraat. Uiteraard blijf ik de maatregelen die onder mijn voorzitterschap zijn getroffen, opvolgen.

Mijn kabinet zal onder het voorzitterschap van mijn opvolgers de werkgroep leiden die zich buigt over seksisme in de openbare ruimte. Het Brussels Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen biedt namelijk al heel wat aangrijpingspunten.

Kortom, de IMC is erin geslaagd om alle beleidsniveaus bij elkaar te brengen en rekening te houden met onderlinge verschillen.

Mevrouw Leila Agic (PS) (in het Frans).- *Ik ben blij te horen dat u wat er tijdens uw voorzitterschap is besloten, zult opvolgen. We rekenen erop dat u de volgende voorzitters zult blijven steunen. De IMC is cruciaal om geweld tegen vrouwen aan de kaak te stellen en de vrouwenrechten te vrijwaren. Zonder overleg tussen alle beleidsniveaus stopt de vooruitgang.*

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).- *Ik zal een tweetalig overzicht bezorgen van alles waar de verschillende beleidsniveaus het over zijn eens geraakt.*

- Het incident is gesloten.

- *L'incident est clos.*

(Mme Leila Agic, première vice-présidente, prend place au fauteuil présidentiel)

QUESTION ORALE DE MME MARGAUX DE RÉ

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'interdiction de la publicité sexiste dans l'espace public".

Mme Margaux De Ré (Ecolo).- En 2016, une campagne publicitaire montrait une femme portant un legging moulant, penchée en avant dans une posture suggestive, avec un biscuit en forme de cœur à la place des fesses. Cette image avait fait le buzz, car il s'agissait d'une campagne pour la Saint-Valentin. Beaucoup avaient jugé sexistes ce visuel et ce parti pris marketing.

Plus tard, c'est le poster d'une gifle donnée par un homme à une femme pour une histoire de hamburger qui avait fait polémique. En réalité, ce sexisme est présent presque tous les jours, avec l'exhibition dans nos rues de corps lissés, retouchés, fétichisés qui réfèrent à une vision de la femme datant d'un autre temps.

Dernièrement, mon groupe s'est réjoui de voir la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes connaître une avancée importante dans le domaine de l'audiovisuel grâce au décret SMA. En effet, la ministre Linard y a inclus l'interdiction pure et simple de la publicité sexiste dans l'audiovisuel. Cela concerne tant la radio et la télévision qu'une série de nouveaux acteurs de l'audiovisuel tels que les vidéastes web.

Cependant, le sexisme ne se limite pas aux écrans de nos ordinateurs et de nos télévisions. Il se retrouve également dans nos rues. Le fait d'interdire la publicité sexiste dans les médias est une avancée importante et nous pouvons envisager d'emboîter le pas à cette initiative pour construire une Région "0 % sexisme".

La loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public ne s'applique malheureusement pas aux campagnes publicitaires. Cependant, le comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, avec ma collègue Magali Plovie, a rendu un avis, le 28 mars 2019, qui pointe le fait que "l'image de la femme véhiculée dans l'espace public peut participer aux inégalités et peut avoir des répercussions tant sur le harcèlement (de rue) que sur le renforcement du sexisme dans la vie quotidienne".

De plus, le gouvernement s'est engagé à lutter contre le harcèlement sexiste dans l'espace public. Cette question apparaît d'ailleurs dans le plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, notamment au travers de son plan d'action 38 concernant les canaux de communication de la STIB. Au vu de

(Mevrouw Leila Agic, eerste ondervoorzitter, treedt als voorzitter op)

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW MARGAUX DE RÉ

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

betreffende "het verbod op seksistische reclame in de openbare ruimte".

Mevrouw Margaux De Ré (Ecolo) *(in het Frans).*- *Seksisme is jammer genoeg dagelijkse kost door beelden in de openbare ruimte, waarin een inmiddels voorbijgestreefde visie op het vrouwelijke lichaam wordt getoond.*

Ecolo verheugt zich over de grote vooruitgang die minister Linard van de Federatie Wallonië-Brussel heeft geboekt met het decreet betreffende audiovisuele mediadiensten. Daarin staat dat seksistische reclame verboden is voor alle vormen van mediacommunicatie.

De wet van 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte is helaas niet van toepassing op reclamecampagnes. Het adviescomité voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen stelde in 2019 nochtans dat het beeld dat van vrouwen wordt uitgedragen in de openbare ruimte kan bijdragen tot meer seksisme.

Reclame versterkt stereotypen. Door open deuren in te trappen, trachten marketeers een band te creëren tussen een merk en potentiële kopers. Ecolo is van mening dat dergelijke strategieën geen plaats mogen krijgen in de openbare ruimte. Ze dragen

ces différents éléments, je m'interroge sur la possibilité d'aller plus loin sur cette question.

La publicité contribue à renforcer les stéréotypes et façonne l'imaginaire collectif. Son influence est à la hauteur de sa diffusion, puisque nous sommes littéralement confrontés à ses contenus à chaque coin de rue. C'est dans l'ADN même du marketing d'enfoncer des portes ouvertes pour créer un lien entre un potentiel acheteur et une marque. C'est pour cela qu'il repose tant sur les stéréotypes.

Mais notre espace public doit-il vraiment être le lieu de telles stratégies ? Pour mon groupe, la réponse est évidemment non. Le changement culturel nécessaire à une société plus égalitaire ne peut se voir freiné par des techniques commerciales d'un autre âge. Selon une étude de l'université d'Anvers, l'image de la femme dans la publicité n'a pas évolué depuis les années 50.

À défaut d'interdire purement la publicité en rue, option qui pourrait aussi être retenue, il est primordial de veiller à la diffusion de campagnes plus éthiques, respectueuses de chacun et de chacune, dénuées de sexisme et non discriminantes afin de rendre la ville plus sûre et plus inclusive. L'interdiction de la publicité sexiste serait donc une étape intéressante, nécessaire et indispensable.

Qu'en est-il de l'application des engagements de la déclaration de politique régionale (DPR) en la matière ? Celle-ci affirme la volonté d'appliquer les propositions du comité d'avis sur l'espace public, notamment la recommandation d'interdire la publicité sexiste dans l'espace public. Avez-vous pu travailler sur la question ? Avez-vous progressé sur les autres propositions formulées par le comité d'avis ? Un agenda pour cette interdiction est-il prévu ?

Où en sont les discussions au sein du gouvernement sur une éventuelle révision du règlement régional d'urbanisme (RRU) ? En séance plénière, l'année passée, vous aviez indiqué qu'il serait intéressant d'intégrer un critère éthique dans ce règlement. En avez-vous discuté avec M. Smet ?

Même si cela ne relève pas de notre Région, seriez-vous favorable à une révision de la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, laquelle ne s'applique pas aux campagnes publicitaires mais dont le champ d'action pourrait être étendu à la publicité sexiste ?

205 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Vos questions relèvent de la compétence de mon homologue M. Pascal Smet, qui m'a transmis les informations suivantes.

De manière générale, un permis d'urbanisme est délivré pour un dispositif de publicité, c'est-à-dire le support destiné à accueillir de la publicité. L'autorité délivrante apprécie l'intégration de ce support dans son environnement physique, notamment au regard des dispositions du titre VI du RRU selon qu'il s'agit d'une installation fixe à placer en espace privé ou en espace public.

hoegenaamd niet bij aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Als reclame op straat niet verboden wordt, zouden de campagnes op zijn minst ethischer moeten zijn. In dat opzicht zou een verbod op seksistische reclame een goede zaak zijn.

Hoever staat de regering in haar strijd tegen seksisme in de openbare ruimte? U beloofde om de voorstellen van het adviescomité over de openbare ruimte toe te passen en seksistische reclame te verbieden. Hebt u daarmee of met de andere voorstellen van het comité vorderingen geboekt? Wanneer gaat het verbod in?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).- *Staatssecretaris Smet bezorgde mij de volgende antwoorden.*

Gewoonlijk is er een vergunning nodig voor de plaatsing van een reclamepaneel. De vergunnende overheid beoordeelt de integratie van het paneel in de omgeving, maar houdt daarbij geen rekening met de boodschap die erop verschijnt.

Staatssecretaris Smet werkt aan een herziening van de Gewestelijke Stedenbouwkundige Verordening (GSV) en bestudeert of het mogelijk is om voorwaarden op te leggen voor

L'appréciation du contenu de la publicité échappe, quant à elle, à cet examen.

M. Smet travaille sur une révision du RRU et étudie la légalité d'imposer des conditions au contenu des publicités, ce qui ne relève pas de l'urbanisme, mais bien du Code de droit économique fédéral. Dans cette révision du RRU, une condition générale sera prévue. Elle visera l'ensemble des publicités, publicités associées à l'enseigne et enseignes, et consistera à interdire tout contenu contraire à la loi, à l'ordre public ou aux bonnes mœurs. La formulation sera donc plus large que le caractère sexiste, car il existe bon nombre de contenus illicites tout aussi illégitimes, comme les contenus à caractère raciste ou xénophobe.

Toutefois, selon M. Smet, la voie du RRU n'est peut-être pas la plus pertinente pour légiférer en la matière. C'est pourquoi, afin d'apporter une réponse concrète, il doit analyser la corrélation entre les différentes législations et la répartition des compétences entre le niveau fédéral, les Communautés et les Régions, tout en gardant à l'esprit que la publicité est régie par le Code du droit économique fédéral.

Il n'existe pas, à sa connaissance, de loi ou d'ordonnance qui interdise directement ce type de contenu, dans la mesure où la plupart des textes existants visent les comportements, gestes et propos à caractère discriminatoire ou sexiste dirigés à l'encontre d'une personne précise identifiée, et pas d'un groupe comme celui des femmes, par exemple, alors qu'une publicité viserait, par définition, un tel groupe.

²⁰⁷ Cependant, mentionnons, au niveau régional, l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement et, au niveau fédéral :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Elle s'applique dans de nombreux domaines, notamment l'accès aux biens et services, l'accès aux fournitures de biens et services à la disposition du public, et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. L'article 28.1 assimile la discrimination commise à l'égard d'une personne à celle commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres en raison du sexe ;

- la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public. Elle définit le sexisme comme tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne en raison de son appartenance sexuelle ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité ;

- le Code pénal. Il incrimine la diffamation, à savoir l'imputation méchante à une personne, d'un fait précis qui est de nature à porter atteinte à l'honneur de cette personne ou à l'exposer

de inhoud van reclameboodschappen. Er komt in de herziene GSV in elk geval een algemene voorwaarde voor alle reclame, namelijk dat de boodschap niet mag ingaan tegen de wet, de openbare orde of de goede zeden.

Voor zover hij weet, bestaat er tot op heden geen wetgeving die seksistische reclame verbiedt. Er bestaan wel verscheidene gewestelijke en federale wetteksten, maatregelen en instellingen ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijkheid.

au mépris public, et pour lequel la loi n'admet pas la preuve du fait imputé. Ces cas de figure visés peuvent notamment avoir lieu lors de réunions ou dans des lieux publics, et se faire par l'intermédiaire d'écrits imprimés ou non, d'images ou d'emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ;

- le Jury d'éthique publicitaire (JEP). Il joue un rôle modérateur en tant qu'organe d'autodiscipline en matière publicitaire. Sa mission est d'assurer une publicité loyale, véridique et socialement responsable. Le JEP se réfère notamment au code de la Chambre de commerce internationale qui réunit un ensemble de règles de bonne conduite élaborées à l'initiative des secteurs professionnels. Son article 2 intitulé Responsabilité sociale dispose que :

- les communications commerciales doivent respecter la dignité humaine et ne doivent pas inciter ou cautionner aucune forme de discrimination, notamment fondée sur l'origine ethnique ou nationale, la religion, le sexe, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle ;

²⁰⁹ - la communication commerciale, sauf raison justifiable, doit proscrire toute exploitation des sentiments de peur, de malchance ou de souffrance ;

- la communication commerciale ne doit pas sembler cautionner ou encourager des comportements violents, illicites ou antisociaux ;

- la communication commerciale doit proscrire toute exploitation de la superstition.

En mon nom propre, j'ajoute que j'ai eu recours, avec succès, au JEP lorsque j'ai introduit une plainte contre la fameuse publicité de Bicky Burger.

Enfin, la volonté de M. Smet est d'investiguer très sérieusement sur cette question afin de légiférer au mieux sur l'espace public de demain. Toutefois, après une analyse juridique complète, il pense devoir interpellier les autres niveaux de compétence pour qu'ils prennent également des mesures afin d'atteindre cet objectif.

²¹¹ **Mme Margaux De Ré (Ecolo).**- J'ai bien conscience de l'ensemble des cadres existants. La question du JEP est épineuse, car il s'agit d'un organe qui est partie prenante de toutes ces questions. Son travail est toutefois intéressant et je ne lui jette pas la pierre.

L'idée de réviser le RRU est une piste à laquelle nous devons réfléchir. J'ai l'impression, en effet, que des engagements éthiques peuvent être pris à tous les niveaux de pouvoir et que poser des balises n'est jamais superflu, d'autant moins que dans le cas qui nous interpelle, il s'agit bien d'une incitation à un comportement illégal, à savoir le sexisme dans l'espace public. Il

Staatssecretaris Smet is van plan de kwestie grondig te onderzoeken en vervolgens nieuwe wetgeving op te stellen die zo goed mogelijk op de openbare ruimte van morgen is afgestemd. Hij vermoedt echter dat hij de strijd tegen seksistische en discriminerende reclame niet zonder de medewerking van de andere beleidsniveaus zal kunnen aangaan.

Mevrouw Margaux De Ré (Ecolo) (in het Frans).- *Een herziening van de GSV is het overwegen waard, maar daarnaast moeten er ook op de andere beleidsniveaus ethische maatregelen worden genomen.*

Blijkbaar is het moeilijker om discriminatie van groepen aan te pakken dan van individuen. De rechtspraak is echter aan het veranderen. Zo werd onlangs een surfer veroordeeld die zich seksistisch uitliet over vrouwen in het algemeen.

- Het incident is gesloten.

ne s'agit pas d'exclure un produit publicitaire quelconque, mais bien un comportement punissable par la loi.

J'ai également constaté que les cas de discrimination envers un groupe ciblé étaient plus difficiles à traiter que les cas de discrimination envers une personne en particulier. J'ai toutefois le sentiment que la jurisprudence est en train d'évoluer. Ainsi, un internaute a été sanctionné pour avoir tenu des propos sexistes à l'égard des femmes en général.

Ce type de débat juridique permettra certainement de faire avancer les questions qui nous intéressent.

- *L'incident est clos.*

(Mme Margaux De Ré, présidente, reprend place au fauteuil présidentiel)

QUESTION ORALE DE MME NICOLE BOMELE NKETO

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

concernant "le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes sous l'emprise du Covid-19".

Mme Nicole Bomele Nketo (DÉFI).- Le 8 mars offrait l'occasion de réfléchir au sort des femmes en cette période de crise sanitaire. Depuis de nombreuses années, les femmes sont les premières victimes de nos sociétés, une situation qui perdure. On peut dénombrer plusieurs obstacles auxquelles elles doivent faire face : le sexisme, les violences physiques et morales, la précarité, le chômage, les inégalités face aux hommes, etc. Autant de difficultés que la crise sanitaire n'a fait qu'exacerber.

ONU Femmes annonce que les femmes sont en première ligne face à la crise du Covid-19, en tant que professionnelles de la santé, mais également en tant que pourvoyeuses de soins. La crise a ainsi mis en évidence l'immense contribution des femmes dans ce contexte et la totale disproportion de leur fardeau.

En parallèle des obstacles sociaux, de nouveaux obstacles sont apparus avec la pandémie de Covid-19. Nous faisons le triste constat que, partout dans le monde, les femmes sont confrontées à une augmentation du chômage et des violences domestiques. La mise en confinement d'une partie de la population mondiale n'a fait qu'accentuer les violences de ce genre. D'après António Guterres, le secrétaire général des Nations unies, "près d'une femme sur cinq dans le monde a subi des violences au cours de l'année écoulée. Beaucoup sont maintenant piégées à la maison avec leur agresseur".

Les femmes sont également victimes d'une augmentation de la pauvreté. En Wallonie, selon un article de la RTBF, "80 % des chefs de ménage monoparentaux sont des femmes et 46 % des

(Mevrouw Margaux De Ré, voorzitter, treedt opnieuw als voorzitter op)

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW NICOLE BOMELE NKETO

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

betreffende "8 maart, de internationale vrouwendag in de greep van Covid-19".

Mevrouw Nicole Bomele Nketo (DÉFI) *(in het Frans).*- *Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag vestigen de Verenigde Naties er de aandacht op dat vrouwen op verschillende manieren in de eerste linie staan tijdens de coronacrisis, als medisch personeel en als zorgverleners. Daarnaast worden de problemen waarmee vrouwen altijd al kampen, zoals seksisme, geweld, armoede en ongelijkheid, door de crisis alleen maar aangescherpt. Zo zou in Wallonië bijna de helft van de alleenstaande vrouwen met kinderen onder de armoedegrens leven.*

Volgens de gewestelijke beleidsverklaring wil de regering deze onaanvaardbare toestand aanpakken door de verschillende internationale verdragen over vrouwenrechten die België ratificeerde, effectief toe te passen.

familles monoparentales vivent avec des revenus inférieurs au seuil de pauvreté".

Face à ces circonstances, le gouvernement et le groupe DéFI ont l'ambition de lutter contre ces situations intolérables. Cette ambition transparaît notamment dans la déclaration de politique régionale (DPR) 2019-2024 du gouvernement bruxellois : "Le gouvernement, dans le cadre de ses compétences, visera une application effective des différentes conventions internationales ratifiées par la Belgique en matière de droits des femmes, notamment la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul)."

221 Plusieurs conventions existent donc et des plans sont mis en place en vue de mettre fin à cette situation difficile que vivent les femmes.

Avec le groupe DéFI, nous nous félicitons dès lors de ce nouveau plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes ainsi que des différentes conférences interministérielles qui se penchent sur cette matière.

La pandémie, qui a mis en exergue les inégalités entre les femmes et les hommes, nous a montré que cette question était transversale. La crise mérite donc un plan spécifique genré, qui facilitera également la planification des solutions à mettre en œuvre.

Avez-vous réalisé une évaluation de toutes les discriminations dont souffrent les femmes ?

À la fin de cette pandémie, avez-vous prévu une évaluation pour en évaluer les répercussions sur les femmes ?

Avez-vous programmé une évaluation des mesures mises en place en faveur de ce public, afin de pouvoir mener une politique adéquate pour traiter cette problématique ?

223 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Comme vous le soulignez, la crise sanitaire n'a épargné personne. Elle a accentué et renforcé les inégalités existantes à beaucoup de niveaux et elle a très largement affecté l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes ont été particulièrement exposées, ces derniers mois, dans le cadre de la crise du Covid-19. Les femmes étaient en première ligne dans les métiers essentiels tels que les de santé, les maisons de repos, les crèches et la grande distribution. Il s'agit de secteurs largement féminisés et peu valorisés. La crise a pourtant mis en exergue leur caractère essentiel.

D'une part, les secteurs de première ligne face au virus sont largement constitués de travailleuses et, d'autre part, la fermeture des écoles et des services est aussi davantage retombée sur les femmes, en raison de la répartition inégalitaire du soin et des tâches à la maison.

Het nieuwe Brussels Plan ter bestrijding van geweld op vrouwen en de interministeriële conferenties hierover zijn alvast een stap in de goede richting.

Omdat de coronacrisis de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen nog aanscherpt, moet ze dus ook genderbewust aangepakt worden.

Hebt u alle soorten van discriminatie tegen vrouwen in kaart gebracht?

Zult u de impact hiervan op vrouwen tegen het eind van de pandemie evalueren?

Zullen ook de maatregelen ten behoeve van vrouwen geëvalueerd worden, zodat ze bijgestuurd kunnen worden?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).- *Vrouwen werden inderdaad op verschillende manieren extra getroffen door de coronacrisis. Om te beginnen bestaat het personeel van de eerstelijnsdiensten die in het oog van de strijd stonden, grotendeels uit vrouwen. Daarnaast waren het door de ongelijke taakverdeling binnen huishoudens vooral vrouwen die de sluiting van scholen en andere diensten moesten opvangen.*

Vrouwen hebben vaker onzekere, deeltijdse banen met lagere lonen dan mannen en hebben daarom weinig spaargeld. Ze werken ook vaak in zwaar getroffen sectoren als het toerisme, de kleinhandel of persoonlijke verzorging.

We hebben geen globaal zicht op het aantal vrouwen dat door de coronacrisis gestopt is met werken in België, maar uit de enkele beschikbare cijfers is duidelijk op te maken dat hun werktijd in elk geval vermindert is. Volgens de RVA werd 75% van het corona-ouderschapsverlof door vrouwen aangevraagd. Daarnaast nemen vrouwen volgens een rapport

Les femmes ont des emplois plus précaires, à temps partiel, avec des salaires moins élevés que les hommes et disposent, dès lors, de peu d'épargne. En présence d'une diminution des revenus, les inégalités sont par conséquent encore plus criantes pour elles, qui n'ont pas de quoi suppléer.

Davantage de femmes travaillent aussi dans le tourisme, le commerce de détail et les secteurs informels, qui ont été les plus durement touchés par la pandémie. Leurs moyens de subsistance ont été bouleversés. Avec la fermeture des métiers dits non essentiels comme les salons de coiffure, les salons d'esthétique et le secteur des soins physiques et psychiques, beaucoup de femmes ont en effet subi de plein fouet une forte perte de revenus, quand elles n'ont pas dû mettre la clé sous le paillason.

Si nous ignorons le nombre exact de femmes qui ont effectivement arrêté de travailler à cause de la pandémie en Belgique, les quelques chiffres disponibles indiquent déjà qu'elles ont été bien plus sujettes à une diminution du temps de travail. Quelque 75 % des congés parentaux corona ont été demandés par des femmes, selon une étude de l'Office national de l'emploi (ONEM). Et, d'après un rapport des Nations unies, la charge domestique - qui était déjà trois fois plus importante pour les femmes que pour les hommes avant la pandémie - a légèrement augmenté pour les hommes, alors qu'elle a explosé chez les femmes.

225 Cette augmentation laisse supposer une baisse de productivité pour les travailleuses confinées. Mis à part la charge du ménage et des enfants qui les pousse souvent à réduire leur temps de travail, les femmes sont également davantage touchées par les répercussions économiques de la crise, à cause des spécificités de leur emploi. En effet, elles ont en général des contrats beaucoup plus précaires et sont, par exemple, bien plus représentées dans les emplois soumis à des contrats à durée déterminée qui, avec la crise, n'ont souvent pas été renouvelés.

Au niveau de la santé sexuelle et reproductive, les centres de contraception et d'interruption volontaire de grossesse (IVG) n'ont pas été fermés, mais leur accès a été rendu très difficile (accès par téléphone ou permanences une fois par semaine). L'accès à l'IVG et à la contraception ordinaire a été mis à mal par la peur de déranger les services médicaux spécialisés ou d'attraper le coronavirus en se rendant dans un centre. De ce fait, les centres de planning familial ont enregistré une diminution de la demande de 80 % !

Enfin, en ce qui concerne la santé mentale, les femmes et les jeunes subissent la détresse psychique de manière plus aiguë. Plus on est jeune, plus la détresse psychologique est grande. Des études menées par l'Université catholique de Louvain (UCLouvain) et l'université d'Anvers entre mars et novembre dernier ont démontré que les femmes étaient davantage affectées par des épisodes dépressifs depuis cette crise sanitaire.

van de Verenigde Naties ook nog veel meer huishoudelijk werk voor hun rekening dan voor de coronacrisis al het geval was.

Bovendien werken vrouwen vaker met contracten van bepaalde duur, die door de crisis vaker niet verlengd worden.

Ook de toegang tot contraceptie en vrijwillige zwangerschapsonderbreking verloopt moeilijker. De centra voor gezinsplanning kunnen maar een dag per week of telefonisch bereikt worden. Daarnaast zijn vrouwen ook bang om er besmet te raken. Alles bij elkaar leidde dat tot 80% minder aanvragen.

Tot slot worden vrouwen en jongeren ook het meest getroffen door psychisch leed en depressies.

Dit alles toont aan dat het vangnet voor vrouwen en kinderen niet optimaal functioneert.

Daarom heb ik mijn volle steun verleend aan het project van de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, dat een genderspecifieke analyse maakte van de impact van de coronacrisis.

Tout cela démontre que les filets de sécurité et les structures n'étaient pas suffisants et qu'il faudra renforcer les structures d'accueil pour les femmes et les enfants.

Je ne reviendrai pas sur l'ensemble des mes engagements en matière de violences faites aux femmes, au sein des deux groupes de travail dédiés à cette matière et de la conférence interministérielle (CIM). Toutefois, il est vrai que nous manquons d'analyses sur l'impact genré de la crise sanitaire, du confinement et de la crise économique et sociale qui en découle.

C'est pourquoi, dans le cadre de mes fonctions et grâce à la subvention octroyée à cette structure, j'ai soutenu le projet du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui s'est mobilisé pour disposer d'une analyse de l'impact de la crise sanitaire et économique sur les femmes et les hommes à Bruxelles.

227 Le rapport que cet organe de référence a rédigé a bénéficié de la collaboration majeure de deux expertes externes en matière de genre. Ce document reprendra la synthèse des observations du Conseil récoltées sur la base d'une enquête réalisée auprès de ses membres, ainsi que l'analyse d'un pacte reprenant les compétences régionales. Il permettra en outre au Conseil d'adresser ses recommandations au gouvernement bruxellois en lui proposant des mesures spécifiques destinées à corriger les déséquilibres.

Le rapport du Conseil est intitulé "Demain ne peut être pire qu'hier pour l'égalité des femmes et des hommes". Nous l'attendons avec beaucoup d'intérêt. Il sera finalisé à la fin du mois de mars. Il fera également l'objet d'une présentation publique sous la forme d'un webinaire qui aura lieu ce 19 mars et auquel le ministre Clerfayt et moi-même avons été invités à prendre la parole. Il sera transmis aux membres du gouvernement bruxellois et aux parlementaires.

Par ailleurs, dans le contexte de relance et sur ma proposition en qualité de secrétaire d'État à l'égalité des chances, le gouvernement bruxellois a décidé d'allouer un soutien supplémentaire de 300.000 euros aux projets associatifs relatifs au genre destinés à faire la promotion de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes à la suite de la crise du Covid-19. J'ai déjà eu l'occasion de fournir les détails sur l'appel à projets.

Sur ma proposition également, dans le cadre du plan de relance, un montant de 200.000 euros a été réservé à la thématique de la monoparentalité en 2021. Je me permets aussi de rappeler que l'IEFH a étudié la dimension de genre de la crise du Covid-19 et notamment ses conséquences pour les femmes, ainsi que l'existence de l'étude de Bruxelles Prévention et sécurité (BPS) relative à l'impact de la pandémie sur les violences intrafamiliales.

229 **Mme Nicole Bomele Nketo (DéFI).** - J'aimerais connaître la date de la conférence en ligne sur les recommandations.

Voor zijn rapport, dat ook aanbevelingen voor de Brusselse regering zal bevatten, werkte de Raad samen met twee externe experts. Het zal op 19 maart worden voorgesteld aan het publiek op een webinar en wordt ook bezorgd aan de regering en het parlement.

Op mijn voorstel zal de regering daarnaast een bijkomende toelage van 300.000 euro toekennen aan projecten van verenigingen die in het licht van de coronacrisis aan de bevordering van gendergelijkheid werken. Ik lichtte de projectoproep hierrond al eerder toe.

Eveneens op mijn initiatief is er in het kader van het herstelplan 200.000 euro uitgetrokken voor eenoudergezinnen.

Daarnaast breng ik ook nog de studie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen over de gevolgen van de crisis voor vrouwen in herinnering, net als de studie van Brussel Preventie & Veiligheid over de impact van de crisis op intrafamiliaal geweld.

Mevrouw Nicole Bomele Nketo (DéFI) (in het Frans).- *Het is goed dat u ook de geestelijke gezondheid van vrouwen aankaart. Naast het huishouden runnen en hun eigen problemen*

Vous avez également mentionné les conséquences de la crise du Covid-19 sur la santé mentale des femmes. Il est en effet judicieux d'insister là-dessus car nous savons que les jeunes ont été énormément touchés par la crise sanitaire. Or, les tâches ménagères et domestiques sont gérées par les femmes. À la maison, elles doivent gérer leurs problèmes personnels mais aussi les problèmes de santé mentale des jeunes.

Il faut réfléchir à la mise en place de dispositifs pour soutenir les femmes dans la gestion des problèmes mentionnés, durant une crise qui pourrait perdurer dix ans. Étant mère de deux adolescents, je connais les difficultés posées par cette crise à la maison, qui incluent les problèmes mentaux des jeunes et la gestion des cours à distance.

- *L'incident est clos.*

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

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

233 **concernant "le syndrome de l'imposteur".**

235 **Mme Latifa Aït Baala (MR).**- Aristote disait : "Le doute est le commencement de la sagesse." Mais le doute de soi, ce syndrome de l'imposteur qui prend place sur le lieu de travail, les femmes - et a priori davantage encore les femmes issues des diversités - seraient plus susceptibles d'en faire l'expérience.

Le syndrome de l'imposteur s'exprime par une forme de doute maladif qui consiste essentiellement à nier la propriété de tout accomplissement personnel. Les personnes qui le vivent rejettent donc plus ou moins systématiquement le mérite lié à leur travail et attribuent finalement leur succès, le succès de leurs entreprises, à des éléments qui leur sont extérieurs comme la chance, le hasard, les collègues et autres.

C'est un sentiment auquel beaucoup de gens peuvent s'identifier : se demander sans cesse pourquoi on a l'impression d'être un imposteur alors qu'on est éminemment qualifié pour le travail que l'on accomplit.

En dépit de l'éducation, de l'instruction et de la formation, beaucoup n'ont jamais pu se libérer de ces doutes, handicapants à plus d'un titre, qui les empêchent d'avancer dans leur vie au quotidien.

Mais bien que tout le monde puisse se poser cette question, le syndrome de l'imposteur a un effet démesuré sur certains groupes, notamment les femmes et les femmes issues des diversités, mais aussi les communautés LGBTQIA+.

Avez-vous une vue de cette problématique au sein de notre Région ? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous communiquer

aanpakken moeten zij immers ook hun kinderen ondersteunen, die zoals bekend psychisch zwaar lijden onder de coronacrisis.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LATIFA AÏT BAALA

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

betreffende "het bedriegersyndroom".

Mevrouw Latifa Aït Baala (MR) *(in het Frans).*- *Heel wat meer vrouwen dan mannen twijfelen tijdens hun werk aan zichzelf. Ze hebben te maken met het bedriegersyndroom. Dat houdt in dat ze al hun persoonlijke verwezenlijkingen negeren en hun successen toeschrijven aan externe factoren.*

Heel wat mensen herkennen dat en vragen zich af waarom ze voortdurend de indruk hebben een bedrieger te zijn, terwijl ze uitstekend werk verrichten. Bij bepaalde groepen is het effect van het syndroom echter veel groter, in het bijzonder bij vrouwen, in het bijzonder allochtone vrouwen, en LGBTQIA+ 'ers.

Hebt u een zicht op de problematiek in het Brussels Gewest? Zo ja, kunt u ons de informatie waarover u beschikt, bezorgen? Zijn de genoemde doelgroepen inderdaad gevoeliger voor het bedriegersyndroom?

De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen verscherpt het probleem op de werkvloer nog. Uit een studie blijkt dat vrouwen minder vaak leidinggevende functies krijgen. Doordat ze zo weinig voorbeelden zien, krijgen vrouwen bovendien sneller het gevoel dat ze niet geschikt zijn voor dergelijke functies.

les informations dont vous disposez à cet égard ? Les femmes, les femmes issues des diversités ainsi que les communautés LGBTQIA+ sont-elles plus vulnérables, selon les éléments dont vous disposez, face à ce syndrome de l'imposteur ?

Les inégalités entre les genres exacerbent le problème du syndrome de l'imposteur dans le monde du travail. Selon une étude américaine de l'institut Lean In, les femmes sont moins susceptibles d'être embauchées et promues à des postes de direction, et ce malgré les progrès qui ont été réalisés au sein des conseils d'administration, où les voix de ces femmes sont bien souvent absentes. Par conséquent, l'absence de modèles pour certaines communautés a un impact majeur sur l'absence du sentiment d'appartenance et sur l'impression d'inaptitude au sein de ces environnements d'entreprises.

237 Une psychologue clinicienne de Los Angeles, Emily Hu, a indiqué que les femmes sont plus susceptibles de connaître le syndrome de l'imposteur en l'absence de modèles qui leur ressemblent ou qui partagent leurs antécédents et réussissent clairement dans leurs domaines.

Je fais le lien avec l'accord de majorité bruxellois, puisqu'il vous engage à favoriser l'émergence de modèles féminins. Où en est le gouvernement bruxellois dans la mise en place de ce projet ? Avez-vous organisé des rencontres ou des conférences qui permettraient de mettre en lumière ces modèles féminins que nous attendons ?

En outre, l'accent malheureusement essentiellement mis sur les aspects esthétiques dans nos sociétés peut également avoir un impact sur la confiance en soi. Il ressort que les femmes qui ont grandi avec des messages en ce sens accordent davantage d'importance à leur apparence qu'à leurs compétences et leur degré d'intelligence. Cela entraîne des doutes par rapport à toute une série de choses, en particulier par rapport aux mérites que les femmes pourraient avoir en lien avec les fonctions qu'elles occupent.

Les femmes sont souvent qualifiées mais dépassées car elles doivent encore relever toute une série de défis pour pouvoir intégrer un monde essentiellement conçu pour les hommes, même si l'on tente de corriger le tir.

Quels dispositifs ont-ils été mis en place pour atténuer les doutes des femmes quant à leurs capacités, leurs compétences et leurs connaissances ?

239 Des contacts ont-ils été pris avec le ministre Clerfayt pour savoir si des formations ou des tutorats sont proposés ?

241 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- Vos questions relèvent principalement de M. Sven Gatz, ministre de la fonction publique bruxelloise, et de M. Bernard Clerfayt, ministre de l'emploi. Je vais donc vous présenter les réponses qu'ils m'ont fournies.

In het meerderheidsakkoord staat dat er meer vrouwelijke rolmodellen nodig zijn. Hoever staat u daarmee?

Daarnaast kan de nadruk die in onze samenleving op het uiterlijk wordt gelegd, eveneens het zelfvertrouwen beïnvloeden. Vrouwen die met dergelijke denkbeelden zijn opgegroeid, besteden meer aandacht aan hun uiterlijk dan aan hun vaardigheden. Daardoor ontstaan er twijfels over wat vrouwen in hun functie zouden kunnen verwezenlijken.

Hoogopgeleide vrouwen moeten eerst nog een reeks hindernissen overwinnen voor ze zich kunnen handhaven in een hoofdzakelijk voor mannen ontworpen wereld.

Welke maatregelen nam u om ervoor te zorgen dat vrouwen minder twijfelen aan hun vaardigheden en hun kennis?

Vroeg u aan minister Clerfayt of er specifieke opleidingen of begeleiding bestaan?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).- *Uit statistieken van equal.brussels blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de hogere functies van de gemeentebesturen en de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Dat kan erop wijzen dat vrouwen met het bedriegersyndroom kampen en niet voor dergelijke functies solliciteren omdat ze*

Mais avant cela, en ma qualité de secrétaire d'État chargée de l'égalité des chances ayant pour mission l'approche intégrée de la dimension de genre, j'aimerais vous informer de l'existence d'une brochure reprenant des statistiques de genre et des indicateurs par compétence éditée par equal.brussels, en collaboration avec l'Université catholique de Louvain (UCLouvain).

Il ressort de ces statistiques que les femmes sont sous-représentées dans les rangs supérieurs des administrations communales ainsi qu'au sein du service public régional de Bruxelles (SPRB). Cela peut effectivement être un indice de l'existence d'un syndrome de l'imposteur chez les femmes. En effet, il se peut que certaines d'entre elles se retiennent de postuler à des fonctions supérieures, de peur de ne pas être à la hauteur. Il va de soi, toutefois, que ce n'est pas la seule explication au plafond de verre.

Afin d'avoir une vision globale du phénomène, mon collègue Sven Gatz m'informe que la thématique du syndrome de l'imposteur est liée à un des objectifs prioritaires fixés par le gouvernement en matière d'accession des femmes aux postes de cadre moyen ou de cadre supérieur. Il s'agit d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les plans de diversité au sein des services et organismes publics régionaux.

Pour ce qui est de la mise en avant de modèles, mon collègue Sven Gatz vous informe que talent.brussels mène actuellement une campagne à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, aussi bien en interne, via l'intranet, qu'en externe, via les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn.

Chaque jour, talent.brussels met à l'honneur une Bruxelloise qui a œuvré ou œuvre encore pour les droits des femmes, et ce, de manière inclusive. Parmi celles-ci, on trouve notamment deux figures historiques belges, Lucia de Brouckère et Isala Van Diest, une femme issue de l'immigration marocaine, Hafida Bachir Mrabet, et Yvoire de Rosen, une femme métisse militant pour l'autonomisation des femmes africaines et afrodescendantes.

²⁴³ Concernant votre dernière question relative aux formations, talent.brussels propose une formation spécifique destinée aux femmes désireuses de progresser dans leur carrière. Cette formation, appelée Boost et organisée tous les ans, s'adresse aux femmes de niveau A de la fonction publique régionale. Le but de cette session de développement des compétences est d'encourager l'accession des femmes à des postes de cadre intermédiaire, en se familiarisant avec les procédures de sélection usuelles pour les fonctions managériales. À la fin de la formation, les participantes auront appris à mettre le doigt sur leurs points forts et à les améliorer, à connaître les spécificités d'un entretien de sélection pour une fonction de cadre intermédiaire, à adopter les comportements adéquats et à aborder en confiance un entretien de sélection pour ce type et ce niveau de fonction.

Par ailleurs, dans le cadre des actions du secrétariat du comité de coordination régional en matière de diversité, talent.brussels encourage les agentes régionales à participer au module Top

denken dat niet aan te kunnen. Dat kan echter niet de enige verklaring zijn.

Minister Gatz, onder wiens bevoegdheid deze kwestie gedeeltelijk valt, laat weten dat de regering werk wil maken van een betere toegang voor vrouwen tot functies uit het middelhoge en het hogere kader. Daartoe moeten de openbare diensten diversiteitsplannen opstellen.

Voorts deelt hij mee dat talent.brussels campagne voert in het kader van de Internationale Vrouwendag.

Talent.brussels verstrekt een opleiding voor hoogopgeleide vrouwen die vooruit willen in hun carrière. Ze worden er klaargestoomd voor functies in het middenkader.

Daarnaast stimuleert talent.brussels vrouwelijke gewestambtenaren om deel te nemen aan de Top Skills-opleidingsmodule van de FOD Beleid en Ondersteuning. Die is bedoeld voor vrouwen die voor een hogere functie willen solliciteren.

Algemene beroepsopleidingen vallen dan weer onder de bevoegdheid van minister Clerfayt. Hij laat weten dat die alleen voor werkzoekenden zijn bedoeld en dat er geen opleidingen inzake zelfvertrouwen bestaan. Volgens hem valt dat thema onder permanente educatie.

Skills organisé par le SPF Stratégie et appui (SPF BOSA) au niveau de la fonction publique fédérale. Cette formation, accessible également aux fonctionnaires régionales, vise à donner des outils aux femmes pour qu'elles postulent à des postes de cadre supérieur.

Les formations professionnelles en général sont, quant à elles, de la compétence de M. Clerfayt. Il m'informe qu'elles sont seulement destinées aux chercheurs d'emploi, et qu'à ce jour, il n'y a pas de formations relatives à la confiance en soi. Cette thématique relèverait selon lui de l'éducation permanente si l'on souhaite s'adresser aux femmes adultes.

Je lance chaque année différents appels à projets concernant le genre et la diversité ethnoculturelle. Grâce à cela, différentes initiatives contribuant à augmenter la diversité sur le marché de l'emploi bénéficient d'une aide. Ces projets visent notamment à sensibiliser le public aux différentes discriminations à l'embauche, dont celles liées au genre, mais aussi à soutenir la démarche d'intégration des jeunes sur le marché du travail, quel que soit leur profil.

245 Enfin, sachez qu'equal.brussels participe chaque année au jury de l'appel à projets de Bruxelles Économie et emploi concernant la lutte contre la discrimination au travail et la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi.

247 **Mme Latifa Aït Baala (MR).**- Le syndrome de l'imposteur doit évidemment être jugulé à tous les niveaux. La question des modèles est essentielle dans toutes les structures de notre Région. Les éléments que vous avez apportés confirment qu'il y a une prise de conscience de ce phénomène. Nous regrettons toutefois qu'il n'existe pas de formation spécifique. Vous nous dites que cela relève de la formation en éducation permanente.

Je vous ai déjà interrogée sur les zones neutres (safe spaces) qui contribuent à ce que les femmes développent la confiance en elles. Nous savons que le problème majeur réside en amont, dans la structuration de l'ensemble de nos politiques publiques et dans la construction de la société sur des schémas mentaux genrés. Malheureusement, l'intériorisation de ces perceptions est en décalage avec l'égalité des femmes dans tous les domaines, une égalité à laquelle nous aspirons toutes et tous.

Nous reviendrons sur cette problématique dans les débats à venir.

- *L'incident est clos.*

251 **QUESTION ORALE DE M. BERTIN MAMPAKA MANKAMBA**

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

Via mijn jaarlijkse projectoproepen rond gender en etnische en culturele diversiteit kan ik heel wat initiatieven financieren die meer diversiteit op de arbeidsmarkt helpen bewerkstelligen.

Ten slotte zit equal.brussels jaarlijks in de jury voor de projectoproep van Brussel Economie en Werkgelegenheid betreffende de strijd tegen discriminatie op het werk en de promotie van diversiteit op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Latifa Aït Baala (MR) (in het Frans).- *Uiteraard moet het bedriegersyndroom op alle niveaus een halt worden toegeroepen. Het Brussels Gewest moet dan ook meer vrouwelijke rolmodellen krijgen. Er ontstaat een zeker bewustzijn rond het fenomeen, maar jammer genoeg zijn er nog geen specifieke opleidingen beschikbaar.*

Het grootste probleem blijven de denkpatronen waarop onze samenleving is opgebouwd. Jammer genoeg stroken die niet met een gelijke behandeling van vrouwen op alle vlakken.

- *Het incident is gesloten.*

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER BERTIN MAMPAKA MANKAMBA

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

251 **concernant "les discriminations subies par les femmes sur le**
marché du logement bruxellois".

251 **M. Bertin Mampaka Mankamba (MR).**- L'accès à un
253 logement décent reste compliqué pour une grande partie de la
population bruxelloise, en particulier pour les femmes, car elles
sont souvent victimes de discriminations sur le marché locatif.
La presse rapportait encore récemment le cas d'une femme avec
enfants qui avait été refusée à Woluwe-Saint-Pierre.

En outre, les femmes perçoivent généralement des salaires moins
élevés que les hommes, et elles ont plus souvent des contrats à
temps partiel ou précaires. Par conséquent, elles sont obligées
d'occuper les seuls logements qui tendent à rentrer dans leur
budget, à savoir des logements plus petits et souvent insalubres,
quand elles ne sont pas victimes de marchands de sommeil.

Au vu des difficultés rencontrées pour trouver un logement et
par peur de le perdre, les femmes font rarement valoir leur droit
à un logement conforme et décent, face à des propriétaires qui
profitent souvent de leur situation de faiblesse.

255 Disposez-vous de chiffres plus précis concernant les
discriminations subies par les femmes sur le marché du
logement en Région bruxelloise pour l'année 2020 ou les années
précédentes ? Je n'arrive plus à remettre la main sur l'article
dans lequel figurait le témoignage de cette femme qui n'était pas
allochtone et n'appartenait à aucune minorité.

Quelle stratégie globale est-elle mise en œuvre pour lutter contre
les discriminations subies par les femmes sur le marché du
logement en Région de Bruxelles-Capitale ? Je sais que vous
avez l'intention de réformer les articles relatifs aux conditions
d'octroi du Code bruxellois du logement et probablement de
revoir le nombre de points pour les femmes, qui sont souvent
victimes de violences.

Peut-être les violences domestiques proviennent-elles également
de problèmes d'accessibilité au logement. Le Covid-19 a
provoqué l'augmentation des chiffres relatifs à ces violences.
Quelles actions sont-elles mises en place pour protéger les
femmes qui sont obligées de vivre avec un partenaire violent
parce que leur salaire ne leur donne pas accès à leur propre
logement ?

257 **Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.**- En ce qui
concerne les statistiques pour l'année 2019, Unia a ouvert 56
nouveaux dossiers relatifs à des discriminations en matière de
logement en Région de Bruxelles-Capitale :

- 21 dossiers concernent une discrimination fondée sur la
fortune ;

- 16 dossiers concernent les critères raciaux ;

- 15 dossiers concernent le handicap ;

betreffende "de vrouwendiscriminatie op de Brusselse
woningmarkt".

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR) *(in het Frans).*-
Voor een groot deel van de Brusselaars blijft het moeilijk om een
goede woning te vinden. Dat geldt nog meer voor vrouwen, want
zij worden op de huurmarkt vaak gediscrimineerd. Bovendien
verdienen veel vrouwen minder dan mannen en werken ze vaker
deeltijds of in een precair statuut. Daardoor moeten ze genoeg
nemen met kleine, ongezonde woningen, als ze al niet in handen
vallen van huisjesmelkers.

Welke strategie hanteert u in de strijd tegen discriminatie van
vrouwen op de woningmarkt? Beschikt u over cijfers in dat
verband?

Er is allicht een verband met de problematiek van het huiselijk
geweld. Tijdens de coronacrisis nam het aantal gevallen van
huiselijk geweld toe. Wat onderneemt u ter bescherming van
vrouwen die zich door hun beperkte inkomen verplicht zien om
bij hun gewelddadige partner te blijven?

Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris *(in het Frans).*-
In 2019 opende Unia 56 dossiers in verband met discriminatie
op de Brusselse woningmarkt. Het betrof discriminatie op basis
van vermogen, ras, handicap, religieuze overtuiging en seksuele
voorkeur. De cijfers voor 2020 zijn nog niet bekend.

In het kader van het Gewestelijk Huisvestingsplan heb ik
verscheidene maatregelen voorgesteld: een wijziging van de
Brusselse Huisvestingscode voor een krachtadigere bestrijding
van discriminatie, met onder meer de toevoeging van het
begrip seksuele belaging en een verduidelijking van het
begrip discriminatie op basis van vermogen; de indienstneming

- 4 dossiers concernant des discriminations liées à la conviction religieuse ou philosophique ;

- 2 dossiers concernant l'orientation sexuelle. Les chiffres pour l'année 2020 n'ont pas encore été publiés.

Bien entendu, les chiffres que je viens de citer ne reflètent pas l'ampleur des discriminations vécues au quotidien par les Bruxelloises et les Bruxellois. C'est pourquoi, dans le cadre du plan régional du logement, j'ai proposé la mise en œuvre de diverses actions :

- une modification du Code bruxellois du logement est en cours de rédaction afin de mieux s'attaquer aux discriminations, en particulier celles vécues par les femmes. Nous allons notamment accorder une attention particulière aux familles monoparentales, aux femmes allaitantes et aux coparentes ;

- la notion de harcèlement sexuel sera également ajoutée au Code ;

- les discriminations fondées sur l'origine de la fortune demeurent évidemment interdites et nous allons clarifier et assouplir les conditions préalables à la réalisation des tests ;

- la direction de l'inspection régionale du logement va recruter trois équivalents temps plein supplémentaires pour instruire les dossiers de discriminations au logement ;

- une campagne de sensibilisation sera également diffusée sur les réseaux sociaux. L'objectif est d'informer les candidats locataires de leurs droits et de les encourager à signaler les discriminations qu'ils subissent. La campagne renverra à un site internet, baptisé "vitrine", qui reprendra les informations nécessaires aux locataires et aux bailleurs.

En outre, dans le cadre du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, plusieurs actions sont prévues concernant le logement. L'action 47 vise à développer des solutions de logement à travers le dispositif des agences immobilières sociales (AIS) et des associations d'insertion par le logement (AIPL), tandis que l'action 48 vise à promouvoir la méthode du bail glissant.

²⁵⁹ La Région bruxelloise n'est pas épargnée par le phénomène des violences faites aux femmes. Une étude réalisée par equal.brussels en 2016-2017 a en effet démontré que plus de la moitié des femmes bruxelloises subissent au moins une forme de violence de la part de leur partenaire au cours de leur vie.

Le contexte de crise sanitaire que nous connaissons depuis plus d'un an a aggravé ces violences structurelles. Pour protéger les victimes de violences intrafamiliales, un budget de 2,5 millions d'euros est prévu pour la création d'un refuge accueillant les femmes victimes de violences avec ou sans enfants, dans le cadre du plan d'urgence logement 2020-2024 et du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes.

van drie bijkomende voltijdse equivalenten bij de directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie om de discriminatiedossiers te onderzoeken; en een bewustmakingscampagne over de rechten van kandidaat-huurders.

Daarnaast zijn er in het Brussels Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen ook maatregelen in verband met huisvesting opgenomen.

Ongeveer de helft van de Brusselse vrouwen krijgt ooit met een vorm van partnergeweld te maken. Dat structurele geweld is door de gezondheidscrisis nog toegenomen. Ik heb 2,5 miljoen euro uitgetrokken voor een vluchthuis voor vrouwen die het slachtoffer zijn van partnergeweld.

Daarnaast kunnen openbare vastgoedmaatschappijen woningen voorbehouden voor personen uit dergelijke vluchthuizen. In 2020 werden op basis van dat mechanisme 72 woningen toegekend.

En outre, la législation relative à l'attribution et à la gestion des logements sociaux permet aux sociétés immobilières de service public (SISP) de réserver des logements à des personnes issues de maisons d'accueil hébergeant des personnes victimes de violences intrafamiliales. En 2020, 72 logements ont été attribués sur la base de ce mécanisme et la grande majorité de ceux-ci ont été réservés à des femmes victimes de violences dans un contexte conjugal.

261

M. Bertin Mampaka Mankamba (MR).- Je constate que vous avez pensé à sensibiliser davantage les AIPL à l'accompagnement spécifique de ces femmes. De même, pour les AIS, vous allez au-delà de ce que je voulais vous proposer.

- *L'incident est clos.*

De heer Bertin Mampaka Mankamba (MR) (*in het Frans*).- *U hebt al sterke maatregelen genomen om deze vrouwen te begeleiden.*

- *Het incident is gesloten.*