



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

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

**Commission des finances
et des affaires générales,**

**chargée du budget, de la fonction publique,
des relations extérieures,
de l'égalité des chances, des matières
biculturelles, de l'image de Bruxelles
et de la participation citoyenne**

RÉUNION DU

LUNDI 19 AVRIL 2021

SESSION 2020-2021

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

**Commissie voor de Financiën
en de Algemene Zaken,**

**belast met de Begroting, het Openbaar
Ambt, de Externe Betrekkingen,
de Gelijke Kansen, de Biculturele
Aangelegenheden, het Imago van Brussel
en de Burgerparticipatie**

VERGADERING VAN

MAANDAG 19 APRIL 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. John Pitseys 1

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

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

concernant "les pratiques d'écriture inclusive dans les administrations bruxelloises".

Demande d'explications jointe de Mme Hilde Sabbe, 1

concernant "l'écriture inclusive à l'occasion de la Journée internationale des femmes".

Discussion conjointe – Orateurs :

M. John Pitseys (Ecolo)

Mme Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit)

Mme Viviane Teitelbaum (MR)

Mme Nadia El Yousfi (PS)

Mme Cieltje Van Achter (N-VA)

M. Guy Vanhengel (Open Vld)

M. Sven Gatz, ministre

M. Juan Benjumea Moreno (Groen)

Demande d'explications de M. John Pitseys 10

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

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer John Pitseys 1

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

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

betreffende "de inclusieve schrijfwijze in de Brusselse administraties".

Toegevoegde vraag om uitleg van mevrouw Hilde Sabbe, 1

betreffende "de inclusieve schrijfwijze naar aanleiding van Internationale Vrouwendag".

Samengevoegde bespreking – Sprekers:

De heer John Pitseys (Ecolo)

Mevrouw Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit)

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR)

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS)

Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA)

De heer Guy Vanhengel (Open Vld)

De heer Sven Gatz, minister

De heer Juan Benjumea Moreno (Groen)

Vraag om uitleg van de heer John Pitseys 10

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

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

concernant "le plafond de verre dans le service public régional".

Discussion – Orateurs :

M. John Pitseys (Ecolo)

Mme Nadia El Yousfi (PS)

Mme Cieltje Van Achter (N-VA)

Mme Viviane Teitelbaum (MR)

M. Sven Gatz, ministre

Question orale de Mme Fadila Laanan

17

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

concernant "les stages étudiants dans les administrations et OIP bruxellois".

Question orale de M. Juan Benjumea Moreno

20

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

concernant "le petit chômage pour vaccination et l'allongement du congé d'adoption, du congé parental d'accueil et du congé de deuil".

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

betreffende "het glazen plafond in de gewestelijke overheidsdiensten".

Bespreking – Sprekers:

De heer John Pitseys (Ecolo)

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS)

Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA)

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR)

De heer Sven Gatz, minister

Mondelinge vraag van mevrouw Fadila Laanan

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

betreffende "de studentenstages in de Brusselse besturen en ION's".

Mondelinge vraag van de heer Juan Benjumea Moreno

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

betreffende "het klein verlet voor vaccinatie en de optrekking van adoptie-, pleegouder- en rouwverlof".

Présidence : M. Rachid Madrane, président.

Voorzitterschap: de heer Rachid Madrane, voorzitter.

DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. JOHN PITSEYS

VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER JOHN PITSEYS

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

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

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

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

concernant "les pratiques d'écriture inclusive dans les administrations bruxelloises".

betreffende "de inclusieve schrijfwijze in de Brusselse administraties".

DEMANDE D'EXPLICATIONS JOINTE DE MME HILDE SABBE,

TOEGEVOEGDE VRAAG OM UITLEG VAN MEVROUW HILDE SABBE,

concernant "l'écriture inclusive à l'occasion de la Journée internationale des femmes".

betreffende "de inclusieve schrijfwijze naar aanleiding van Internationale Vrouwendag".

M. John Pitseys (Ecolo).- L'écriture inclusive est un vocable générique recouvrant plusieurs types de pratiques - langage neutre, accord de majorité et de proximité, etc. - qui visent spécifiquement à éviter toute discrimination sexiste, le recours au seul masculin pour désigner des ensembles mixtes ou féminins, et, plus généralement, à universaliser l'usage et les imaginaires sociaux de la langue.

De heer John Pitseys (Ecolo) (*in het Frans*).- *De inclusieve spelling is erop gericht om elke vorm van seksistische discriminatie te vermijden. Omdat we dagelijks taal gebruiken, is die immers onderhevig aan de heersende sociale normen.*

La domination dans et par la langue remonte déjà aux enseignements de sophistes, mais Monique Wittig disait l'essentiel dans "Les Guérillières" (1969) : "On peut considérer l'origine du langage comme un acte d'autorité émanant de ceux qui dominent. Nos manuels de grammaire font comme si notre langue était neutre. Ils font comme si ses règles étaient naturelles et cohérentes. Ils taisent les autres usages. Or, les manières dont nous construisons un savoir sur les choses et sur les gens est consubstantiel aux dispositifs et aux imaginaires symboliques qui structurent le pouvoir. Elles sont instituées par ces dispositifs et ces imaginaires et contribuent à les instituer en retour." Le livre dit encore : "Ils ont gueulé, hurlé de toutes leurs forces pour te réduire au silence". Ou encore : "Le langage que tu parles t'empoisonne la glotte, la langue, le palais, les lèvres". Ou enfin, "Le langage que tu parles est fait de mots qui te tuent."

In het Frans draait inclusieve spelling rond een aantal basisprincipes. Zo worden functietitels, beroepen en dergelijke aangepast naargelang het geslacht en wordt bij de omschrijving van groepen zowel de vrouwelijke als de mannelijke vorm gebruikt, wat op verschillende manieren kan gebeuren. Door middel van puntjes middenin woorden kunnen deze genderneutraal gemaakt worden. Dat gebruik van een punt, het zogenaamde 'point médian', is het meest in het oog springende aspect van de Franse genderneutrale spelling.

L'écriture est différente des autres arts, car son "matériau", le langage, s'emploie au quotidien ; il est donc sujet au sens imposé par les normes sociales. L'écriture inclusive est souvent associée, en français, à l'usage du point médian. Sa graphie repose toutefois plus largement sur quatre principes fondamentaux :

- l'accord des fonctions, métiers, grades et titres, en fonction du genre. On parlera ainsi de chroniqueuse, chercheuse, mais aussi d'autrice ou encore de doctoresse ;

- l'utilisation à la fois du féminin et du masculin pour parler d'un groupe de personnes. Il y a plusieurs façons de le faire : soit par

la double flexion - par exemple, les candidates et candidats -, soit par le recours au point milieu, aussi appelé point médian, soit enfin par une reformulation épïcène, c'est-à-dire un nom qui a la même forme aux deux genres ou pouvant désigner aussi bien des femmes que des hommes. C'est cette forme que j'utilise lorsque j'évoque mes collègues de l'hémicycle, les parlementaires du pays, les commissaires ici présents, et de manière générale toutes les personnes qui m'entourent ;

¹¹¹ - cesser d'appliquer la règle de grammaire voulant que le masculin l'emporte sur le féminin, au profit de l'accord de proximité qui consiste à accorder l'adjectif avec le sujet le plus proche. Par exemple, "les garçons et les filles sont égales". Cette règle, que tous les latinistes connaissent, a longtemps été d'usage en français ;

- éviter d'utiliser "Homme", avec une majuscule de prestige, pour parler des femmes et des hommes.

J'aimerais m'intéresser aujourd'hui à l'utilisation de ces bonnes pratiques dans la fonction publique, dont vous avez la charge. Vous avez eu l'occasion de mentionner que vous étiez particulièrement attentif à la question du genre dans vos travaux, et nous nous en réjouissons. Nous savons que certaines pratiques d'écriture inclusive, comme le point médian, font l'objet de vifs débats parmi certaines franges de l'opinion publique. D'autres règles devraient a priori susciter un consensus assez naturel, comme la féminisation des fonctions, l'épïcène, l'accord de proximité ou l'accord de majorité.

Bien sûr, nous sommes dans une région bilingue. Ainsi, en néerlandais, on peut choisir, dans certains cas, la forme masculine et féminine, par exemple pour désigner le corps enseignant par "leraar en lerares". Dans d'autres cas, on ne peut utiliser que la forme masculine, comme "professor". Parfois, on peut opter pour une forme neutre, comme "leerkracht".

Il faut également tenir compte des différences de signification entre la forme masculine et féminine d'un titre professionnel. Ainsi, "secretaris" représente aussi bien des hommes que des femmes, mais un homme "secretaresse" se dit "secretariaatsmedewerker". S'il existe donc des nuances entre le néerlandais et le français, il semble que, dans les deux cas, le recours à des termes neutres est possible.

Quelles sont aujourd'hui les bonnes pratiques en la matière utilisées par les administrations régionales, en français comme en néerlandais ? Avez-vous entrepris des démarches vis-à-vis des administrations régionales pour permettre le recours à ce type d'écriture inclusive ? Si oui, lesquelles ?

Avez-vous envisagé la rédaction d'un guide à destination des administrations et la mise en place de modules de formation ? Avez-vous travaillé sur cette question avec votre collègue Mme Ben Hamou, chargée de l'égalité des chances ?

¹¹³ **Mme Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit)** (en néerlandais).- Dans sa déclaration de politique générale, le gouvernement

Daarnaast wordt de spellingsregel, waarbij in het meervoud de mannelijke vorm voorrang krijgt op de vrouwelijke, niet meer toegepast.

Over het gebruik van de puntjes is in sommige kringen veel discussie, maar over andere regels, zoals de vervrouwelijking van functietitels, is meer consensus.

In het Nederlands liggen de zaken anders, en kan er naargelang het geval gekozen worden voor een vrouwelijke of een mannelijke vorm van een functietitel, of een neutrale of mannelijke vorm voor de beide geslachten. Het is soms wel opletten geblazen voor de verschillende lading van de mannelijke en vrouwelijke termen, bijvoorbeeld secretaris, secretaresse en secretariaatsmedewerker.

Ondanks de verschillen, bestaan er dus zowel in het Frans als in het Nederlands genderneutrale termen. Hoe worden goede praktijken in verband met inclusieve spelling toegepast in de gewestelijke administraties? Komt er een leidraad om hen hierbij te helpen? Hebt u hierover overlegd met staatssecretaris Ben Hamou, bevoegd voor Gelijke kansen?

Mevrouw Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit).- "A language is not just words. It's a culture, a tradition, a unification of a

bruxellois déclare son intention de mener une politique exemplaire pour garantir les droits des femmes dans toutes les matières relevant de sa compétence. Il s'engage également à entamer une codification de la législation afin de rassembler, coordonner et renforcer les instruments existants de lutte, de contrôle et de prévention des discriminations dans un "code bruxellois de lutte contre les discriminations".

Je suis heureuse qu'il existe un consensus au sein du gouvernement pour renforcer et coordonner le cadre réglementaire, afin que l'égalité des chances devienne une réalité. Je demande instamment, dans ce cadre, de prendre en considération l'importance d'un langage qui tienne compte du genre.

¹¹⁵ *Nous transmettons parfois des messages implicites qui favorisent l'exclusion et l'inégalité. Je pense, par exemple, au titre officiel des "Pompiers de Bruxelles", qui fait référence à un corps de pompiers exclusivement masculin, alors que ce corps de pompiers comprend également des femmes.*

La législation et son application sont des leviers indispensables au changement social. Avec son décret de 1993, la Fédération Wallonie-Bruxelles a une longueur d'avance sur nous à cet égard. Je vous mets au défi de réfléchir activement à ce sujet et de veiller à ce que la politique linguistique reflète davantage les droits des femmes.

Pouvez-vous garantir un cadre juridiquement solide pour l'utilisation de la langue sans distinction de genre pour tous les services et autorités de la Région bruxelloise ?

community, a whole history that creates what a community is. It's all embodied in a language", zegt Noam Chomsky.

De Internationale Dag van de Rechten van de Vrouw ligt al een tijdje achter ons, maar er is reden tot optimisme. In de algemene beleidsverklaring zegt de Brusselse regering in alle aangelegenheden die onder haar bevoegdheid vallen een voorbeeldbeleid te willen voeren om de rechten van vrouwen te waarborgen. Ze verbindt zich ertoe een genderperspectief op te nemen in de uitvoering en de beoordeling van de impact van alle beleidsmaatregelen en er de nodige financiële middelen aan toe te wijzen. De regering neemt zich eveneens voor om een aanzet te geven tot een codificatie van de wetgeving, om de bestaande instrumenten ter bestrijding, opvolging en preventie van discriminatie in een Brussels wetboek ter bestrijding van discriminatie samen te brengen, te coördineren en te versterken.

Ik ben bijzonder verheugd dat er consensus is binnen de regering om het regelgevende kader te evalueren, versterken en coördineren, zodat de gelijkheid van kansen daadwerkelijk bereikt wordt. Ik wil erop aandringen om in dit kader voldoende aandacht te schenken aan het belang van genderinclusief taalgebruik. Via onze taal geven we vorm aan onze ideeën en onze samenleving. Taal is een instrument dat sociale actie en interactie ondersteunt, een medium dat ons toelaat om doelbewust boodschappen door te geven.

Onbewust en onbedoeld geven we soms ook impliciete boodschappen mee die uitsluiting en ongelijkheid in de hand werken. Woorden zijn dragers van geschiedenis, van traditie en van mentale structuren. In het beste geval stemmen onze woorden overeen met de buitentalige werkelijkheid. Die haalt ons helaas al te vaak in.

Ik denk bijvoorbeeld aan de officiële titel 'Pompiers de Bruxelles', de Franstalige tegenhanger van Brandweer Brussel. De titel verwijst naar een uitsluitend mannelijk brandweerkorps, terwijl er ook vrouwen bij de Brusselse brandweer actief zijn en de directie en de staatssecretaris heel wat inspanningen doen om de werkcontext en -omstandigheden aan te passen.

Wetgeving, hoe gefragmenteerd ook, en de handhaving ervan zijn noodzakelijke hefboomen voor maatschappelijke verandering. In de Fédération Wallonie-Bruxelles staat men op dat vlak een stap verder. Op 21 juni 1993 werd er een decreet gepubliceerd betreffende de vervrouwelijking van beroepsnamen en functietitels, gevolgd door een uitvoeringsbesluit. De initiatiefnemer was Eric Tomas in zijn hoedanigheid van toenmalig minister van Cultuur in de Franse Gemeenschapsregering.

Mag ik u uitdagen om er, samen met de Brusselse regering, actief over na te denken en erover te waken dat de rechten van vrouwen beter weerspiegeld worden in het taalbeleid?

Kunt u, rekening houdend met de geplande oefening over de codificatie van de wetgeving, zorgen voor een juridisch sluitend

117 **Mme Viviane Teitelbaum (MR).**- Je remercie mes collègues d'avoir rappelé l'utilité de l'écriture inclusive dans la lutte contre la discrimination véhiculée par le langage.

La langue est source d'inégalité entre les femmes et les hommes. Elle renforce la hiérarchie entre les sexes et façonne la pensée et les représentations sociales. Songeons à la règle selon laquelle le masculin l'emporte sur le féminin.

L'écriture inclusive, qui se veut non sexiste, vise à éviter toute discrimination par le langage ou l'écriture. La féminisation des titres et fonctions concrétise la prise en compte des femmes et des filles dans la communication. L'écriture inclusive se veut plus respectueuse de la place des femmes. La mise au féminin des noms de fonction et de profession modifie la manière dont les filles sont considérées et peuvent se projeter dans l'avenir.

Par ailleurs, il est intéressant de noter des résistances parmi les femmes, tant leur subconscient leur fait dire qu'un titre de fonction mis au féminin enlève à cette dernière une part de son pouvoir. Ainsi, le terme "directrice" ferait davantage penser à une directrice d'école qu'à la directrice d'une grande entreprise. De même, une maîtresse ne peut être qu'une institutrice... ou une pécheresse.

Les stéréotypes sexués sont intégrés dès le plus jeune âge par les enfants, qui ne comprennent pas toujours la nuance entre la règle grammaticale, d'une part, et la hiérarchie sociale dans laquelle nous nous inscrivons toutes et tous, d'autre part.

119 Les images véhiculées par le langage, les mots et les représentations nous en apprennent long sur la distribution inconsciente des places du pouvoir, tout comme sur les catégorisations qui s'imposent ainsi à notre esprit et limitent notre espace de mouvement ou de parole. Dès notre plus jeune âge, nous intériorisons par l'apprentissage du français une certaine invisibilisation des femmes dans notre communication quotidienne. Le masculin y représente le neutre, puisque ce genre n'existe pas en français, mais aussi l'universel, contribuant à biaiser les représentations du réel. Inférioriser le genre féminin dans la grammaire constitue finalement une violence symbolique et une source de maintien des inégalités.

L'écriture inclusive est une méthode parmi d'autres à notre portée pour contribuer à restaurer cette égalité. La question de son emploi au sein des administrations bruxelloises est donc tout à fait pertinente.

Les bonnes pratiques mentionnées par M. Pitseys et Mme Sabbe sont-elles arrêtées par un texte commun à toutes les administrations bruxelloises, ou agit-on encore au cas par cas ? Les appels à candidatures de la fonction publique sont-ils systématiquement rédigés en écriture inclusive ? À Ixelles,

kader voor genderinclusief taalgebruik voor alle gewestelijke diensten en overheden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest?

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR) (in het Frans).- *De taal is een bron van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Inclusieve spelling kan daaraan verhelpen. Door functietitels en beroepsnamen te vrouwelijken, komen meisjes en vrouwen beter in beeld.*

Toch is er soms ook bij vrouwen weerstand tegen die vrouwelijking, omdat ze er onbewust van uitgaan dat dit tot een devaluatie van hun beroep kan leiden. Al van kinds af krijgen we genderstereotiepen ingelepeld. Dat maakt dat het verschil tussen grammaticale regels en de heersende sociale hiërarchie niet altijd duidelijk is.

Doordat het Frans geen neutrale versie van woorden kent, wordt de mannelijke versie gebruikt. Daardoor krijgt het vrouwelijke geslacht de facto een ondergeschikte rol in de grammatica, wat de ongelijkheid in stand houdt. Inclusieve spelling is een van de manieren om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te herstellen. Het gebruik hiervan in de Brusselse administraties is dan ook een zeer pertinente kwestie.

Worden de goede praktijken waarover eerder sprake opgelijst voor alle administraties, of wordt er geval per geval gehandeld? Worden vacatures voor openbare functies systematisch in de inclusieve spelling uitgeschreven? Zullen ook de websites van de openbare instellingen aangepast worden en systematisch de inclusieve spelling hanteren?

cela a fondamentalement modifié l'attrait pour certains métiers. Pourrait-on procéder de même pour les appels à projets ?

Une des critiques vis-à-vis de l'écriture inclusive vient des associations de personnes non voyantes, leurs logiciels de lecture des sites internet n'y étant pas adaptés. Sur les sites des institutions publiques, est-il prévu d'y remédier, en même temps qu'on recourra systématiquement à l'écriture inclusive ?

¹²¹ **Mme Nadia El Yousfi (PS).**- Au nom de mon groupe, je remercie mes collègues John Pitseys et Hilde Sabbe. Leurs questions et références pertinentes mettent en exergue le rôle déterminant du langage dans notre façon de concevoir et de raconter le monde qui nous entoure. La langue cristallise nos schémas de pensée, elle ne peut se résumer aux mots qui la composent. La langue traduit une culture, une histoire et une tradition qui unifient une communauté autour d'elle. Il est essentiel que cette langue incarne et représente l'ensemble de la communauté, sans exclure un pan de celle-ci.

À ce titre, les mots sont un témoin de notre imaginaire collectif et illustrent l'héritage de notre histoire et de nos luttes. Combattre les discriminations ne peut se faire en dehors de la langue, car c'est également en universalisant l'usage et les imaginaires sociaux de la langue que nous parviendrons à éviter l'impression définitive et inaliénable de ces discriminations dans le temps.

Dans le cadre de ses missions, l'administration a vocation à s'adresser à l'ensemble de la population de la manière la plus inclusive possible et d'éviter toute forme de discrimination. L'administration ne peut faire l'économie d'une réflexion profonde sur l'usage de la langue. Nous rejoignons nos collègues sur leur questionnement quant aux bonnes pratiques utilisées par les administrations régionales en matière d'écriture inclusive. Des démarches ont-elles été entreprises pour permettre d'y recourir, notamment à travers la rédaction d'un guide à destination des administrations ?

Notre groupe soutient la mise en œuvre effective du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, ainsi que la promotion de l'écriture inclusive. Il s'agit notamment de supprimer, autant que faire se peut, le caractère sexué de certains titres et fonctions et d'intégrer leur féminisation dans les décrets, manuels scolaires ou courriers officiels.

Nous proposons également d'œuvrer à la suppression de la règle grammaticale voulant que le masculin l'emporte en cas d'accord. Si l'écriture inclusive relève d'une volonté personnelle et collective, le seul moyen par lequel nous entrons fondamentalement, chacun et chacune, en contact avec l'autre - et donc avec ses différences - ne peut être porteur de préjugés et de stéréotypes. Apprendre, dès le plus jeune âge, que le masculin l'emporte sur le féminin, c'est semer le germe d'inégalités qui subsisteront jusqu'au crépuscule d'une vie.

Pour conclure, le Parti socialiste estime qu'il serait pertinent d'ouvrir un débat, dans cette commission ou en commission

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS) (in het Frans).- *De strijd tegen discriminatie moet inderdaad ook in ons taalgebruik gevoerd worden. Met de name de overheid moet zich zo inclusief mogelijk tot de bevolking richten. Is er een leidraad met goede praktijken in de maak voor de gewestelijke administraties?*

De PS-fractie staat achter de effectieve uitvoering van het decreet van de Federatie Wallonië-Brussel van 21 juni 1993 betreffende de vervrouwelijking van beroepsnamen en functietitels en van de inclusieve spelling. Die vervrouwelijking moet met name worden doorgevoerd in decreten, schoolboeken en officiële communicatie.

Het lijkt ons nuttig om hierover een debat te voeren in deze commissie of in de commissie voor de Gelijke Kansen om samen te bepalen welke vorm de maatregelen hierrond kunnen aannemen.

de l'égalité des chances, sur l'usage de l'écriture inclusive, notamment au sein des administrations régionales. Nous pourrions alors définir collectivement le contour des mesures qui font consensus en la matière. Nous nous réjouissons par ailleurs que le gouvernement s'engage à inclure une perspective de genre dans la mise en œuvre et l'évaluation d'impact de toutes les politiques et à y allouer les ressources financières nécessaires. Nous serons à ses côtés pour l'épauler en ce sens.

¹²³ **Mme Cieltje Van Achter (N-VA)** (en néerlandais).- *En néerlandais, le problème est moins prononcé car il n'y a pas d'articles différents pour distinguer le masculin du féminin : un professeur reste un professeur, un docteur un docteur. Dès lors, est-il nécessaire de définir une ligne directrice et un plan d'action pour utiliser un langage neutre sur le plan du genre en néerlandais également ?*

À ce sujet, nous avons récemment discuté de la proposition de résolution sur les journées du patrimoine, par opposition aux journées du patrimoine. Il s'agit en l'occurrence d'une traduction littérale du français, car en néerlandais, l'expression "journées du patrimoine" est neutre.

J'espère également que nous n'allons pas préconiser de féminiser les noms des professions et ainsi utiliser le terme "professeuse", par exemple. Pour moi, un professeur est un professeur, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Quel est le point de vue du ministre à cet égard ?

¹²⁵ **M. Guy Vanhengel (Open Vld)** (en néerlandais).- *Les difficultés sont effectivement moins nombreuses en néerlandais qu'en français. Malgré cela, le sujet mérite toute notre attention car, sur le marché du travail, les hommes et les femmes sont toujours traités de manière très inégale. Mon groupe vise également une égalité totale sur ce plan.*

Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA).- In het Nederlands stelt het probleem zich minder. Er zijn geen aparte mannelijke en vrouwelijke lidwoorden. De adjectieven worden niet vervoegd naargelang het zelfstandig naamwoord mannelijk of vrouwelijk is enzovoort. In het Nederlands blijft een professor een professor, een dokter een dokter, een auteur een auteur. Er zijn inderdaad juffen en meesters, maar ook leerkrachten en heel vaak wordt de term leerkracht gebruikt als het om de groep gaat. Op de school van mijn kinderen wordt daar alleszins heel correct mee omgegaan.

Ik ben ook benieuwd naar het standpunt van de minister. Is er behoefte aan een leidraad en een actieplan om ook in het Nederlands genderneutrale taal te hanteren? Mij lijkt het probleem minder groot dan aan Franstalige kant. We mogen ook geen problemen in de taal importeren. Onlangs hebben we het voorstel van resolutie over de matrimoniumdagen behandeld. Die matrimoniumdagen werden geplaatst tegenover de patrimoniumdagen. Dat was een letterlijke vertaling uit het Frans, want in het Nederlands wordt het neutrale begrip erfgoeddagen gebruikt. Soms creëer je dus meer problemen. Al wil ik daarmee niet zeggen dat het geen interessant debat is.

Ik begrijp de opmerking van mevrouw Sabbe niet goed. Ze zegt dat de Franse Gemeenschap verder staat omdat ze in 1993 al een decreet betreffende de vervrouwelijking van beroepsnamen en functietitels heeft uitgevaardigd. Ik hoop dat we er toch niet voor zullen pleiten om de namen van beroepen te vervrouwelijken en bijvoorbeeld de term 'professeuse' gebruiken. Voor mij is een professor een professor, of dat nu een man of een vrouw is. Ik zou dat graag zo houden. Het is beter om de term te gebruiken ongeacht het geslacht.

Wat is de visie van de minister? Is er een leidraad nodig in het Nederlands of vinden we met wat gezond verstand een oplossing?

De heer Guy Vanhengel (Open Vld).- Ik sluit me graag aan bij het interessante debat dat de heer Pitseys en mevrouw Sabbe zijn gestart. Mevrouw Van Achter geeft echter terecht aan dat er in het Nederlands geen uitgekristalliseerde methode bestaat om inclusief taalgebruik te hanteren en dat er zich in het Nederlands minder moeilijkheden voordoen dan in het Frans. Desondanks verdient het onderwerp alle aandacht. Zeker op de arbeidsmarkt worden mannen en vrouwen nog erg ongelijk behandeld. Ook de Open Vld streeft volledige gelijkheid na. Ik ben dan ook uitermate benieuwd naar het antwoord van de minister.

127

M. Sven Gatz, ministre.- La pratique en matière d'écriture inclusive a fortement évolué ces dernières années au sein des administrations régionales, qui ne sont pas déconnectées de leur environnement social, au contraire. Une administration moderne tient compte des citoyens en veillant à être accessible et transparente. Cela signifie également que nous travaillons sur la neutralité de genre. Les administrations ont aussi pris la mesure de l'aspiration grandissante des femmes à ne plus être invisibilisées à quelque niveau du champ social que ce soit.

Ces dernières années, le langage inclusif a donc connu une nette évolution positive au sein des administrations régionales. Les bonnes pratiques se manifestent dans l'application de l'écriture inclusive dans les textes de communication, qu'elle soit interne ou externe, de même que dans les offres d'emploi, profils de fonction et autres documents relatifs aux ressources humaines.

Dans le cadre de la révision du statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux en 2018, une relecture sous l'angle du genre a été réalisée. C'est ainsi, par exemple, que les grades ont été féminisés. Ainsi, l'article 17 de cette ordonnance précise notamment, pour les grades A1 à A7, secrétaire général ou secrétaire générale, directeur ou directrice, ingénieur ou ingénieure, conseiller ou conseillère. Il en va de même pour les rangs B, C et D, pour lesquels il est notamment question d'assistant ou assistante, d'adjoint principal ou adjointe principale ou encore de commis ou commise.

129

(poursuivant en néerlandais)

L'approche du néerlandais reste la même : utiliser le langage inclusif comme la norme et présenter la neutralité de genre comme un aspect positif, respectueux et valorisant.

Toutes les administrations ont été informées de ce changement. À cet égard, je salue le rôle proactif joué par talent.brussels depuis 2018 dans l'organisation de modules de formation pour le personnel régional, afin d'inclure la dimension du genre dans tous les outils de communication et les offres d'emploi.

131

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de diversité au sein de la fonction publique régionale, nous continuerons à assurer le suivi des décisions et des recommandations en matière de politique d'égalité des chances, et ce, sous la conduite de Mme Ben Hamou.

De heer Sven Gatz, minister *(in het Frans).*- *De gewestelijke administraties staan met beide voeten in de samenleving. De evolutie van de inclusieve spelling is daar dus ook aan de orde, alsook de roep om meer zichtbaarheid van vrouwen in het maatschappelijke leven.*

De laatste jaren gebruiken de administraties steeds meer inclusieve taal, zowel in de interne en externe communicatie als in vacatures, functieomschrijvingen en dergelijke meer.

Bij de herziening van het administratieve statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel in 2018 werd ook aandacht besteed aan het genderaspect. In artikel 17 krijgen de benamingen van de graden bijvoorbeeld ook een vrouwelijke versie.

(verder in het Nederlands)

Ook voor het Nederlands blijft de insteek: inclusief taalgebruik als norm hanteren en genderneutraliteit als iets positiefs naar voren brengen, waarbij iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Uiteraard zal 'secretaris-generaal' echter geen 'secretaresse-generaal' worden, terwijl 'directrice' bestaat naast 'directeur'. Ik kan u de lijst met termen bezorgen of u kunt artikel 17 van de ordonnantie raadplegen.

Alle administraties zijn op de hoogte gebracht van deze wijziging. Ik juich toe dat talent.brussels sinds 2018 een zeer proactieve rol speelt door opleidingsmodules voor het gewestelijke personeel te organiseren, om de genderdimensie in alle communicatiemiddelen en vacatures op te nemen. Deze opleidingen worden in beide talen verzorgd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM). Ook andere opleidingsmodules rond bijvoorbeeld gender, stalking, zwangerschap, seksisme en welzijn dragen ontegensprekelijk bij tot de bewustmaking van verschillende categorieën van het gewestelijke personeel over inclusief taalgebruik.

Tot slot, zullen we in het kader van de uitvoering van de diversiteitsstrategie binnen het gewestelijk openbaar ambt de beslissingen en aanbevelingen over het gelijkheidsbeleid, onder leiding van mevrouw de staatssecretaris Nawal Ben Hamou, blijven opvolgen. Dat gebeurt in goede samenwerking tussen equal.brussels en talent.brussels, zodat zaken die een impact hebben op het diversiteitsmanagement binnen de gewestelijke administraties voorop staan. Dat aspect is ook

133 (poursuivant en français)

Voilà donc une bonne base sur laquelle nous pouvons continuer à bâtir.

Au sujet des sites internet, talent.brussels travaille sur un nouveau site rédigé sur la base de l'écriture inclusive. Le cahier des charges prévoit qu'il sera accessible aux personnes porteuses d'un handicap. Nous accélérons donc nos efforts sur ce plan.

Mme El Yousfi, je reste ouvert à une initiative plus large du parlement, le gouvernement n'ayant pas le monopole de la vérité.

135 (poursuivant en néerlandais)

Dans ce débat, j'ai tenu compte de la différence de sensibilité linguistique entre le français et le néerlandais.

137 (poursuivant en français)

Des efforts restent donc à accomplir, mais je salue déjà le travail réalisé par ma prédécesseuse - j'espère que le mot est correct ! - et je continuerai à dialoguer avec vous sur ce dossier.

137 **M. le président.-** Je ne pense pas que le mot prédécesseuse existe, mais nous créerons une série de néologismes, ce n'est pas grave.

139 **M. Juan Benjumea Moreno (Groen) (en néerlandais).-** *Je sais par expérience que lors de la publication des vacances de poste, l'administration cite souvent la loi, or celle-ci est écrite au masculin.*

Existe-t-il des directives ou une politique à cet égard au sein de l'administration et dans les décisions gouvernementales lorsque certains postes sont déclarés vacants ? La loi peut-elle être adaptée dans de tels cas ? Il serait intéressant de pouvoir adapter les dispositions légales et de prévoir une formulation plus neutre afin d'éviter toute discrimination.

141 **M. John Pitseys (Ecolo).-** L'écriture inclusive ne concerne pas seulement la féminisation des noms, mais aussi de nombreux dispositifs grammaticaux. Il faut donner aux acteurs de la

opgenomen in de transversale doelstellingen van alle ambtenaren van de niveaus A7 tot A4.

(verder in het Frans)

Dit is een goede basis om op verder te bouwen.

Talent.brussels werkt aan een nieuwe website met inclusieve spelling, die ook toegankelijk zal zijn voor personen met een beperking. Ook op dat vlak zetten we dus een tandje bij.

Mevrouw El Yousfi, een breder initiatief van het parlement is zeker welkom.

(verder in het Nederlands)

Op de opmerkingen van mevrouw Van Achter en de heer Vanhengel heb ik gereageerd. In dit debat heb ik wel degelijk met het verschil in taalgevoeligheid tussen het Frans en het Nederlands rekening gehouden.

(verder in het Frans)

Er is dus nog werk aan de winkel, maar mijn voorgangster heeft in elk geval al nuttige stappen gezet. Ik wil hierover graag verder in dialoog treden met het parlement.

De voorzitter.- In het Frans bestaat de term niet, maar het kan geen kwaad om neologismen te lanceren.

De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).- De collega's hebben nagenoeg alle elementen van het debat aangehaald, maar ik wil graag nog een aspect toevoegen. Ik weet uit ervaring dat de administratie bij de publicatie van vacatures vaak uit de wet citeert en die is mannelijk geschreven, ook in het Nederlands. Men zoekt bijvoorbeeld een directeur en men zegt wat zijn taken en zijn bevoegdheden zijn en dergelijke meer. Het gaat niet alleen om de titel, maar ook om de bewoordingen omdat die zijn overgenomen van de wettelijke taakomschrijving.

Beschikt de administratie over richtlijnen om in bepaalde gevallen bijvoorbeeld niet de wet te citeren maar om een neutraler bericht op te stellen? Bestaat daarover een beleid bij de administratie en bij regeringsbeslissingen als er bepaalde vacatures worden opengesteld? Kan in die gevallen de wet worden aangepast? Rechtsgeleerden zeggen dat het een groot karwei zou zijn om alle wetten te screenen en genderneutraal te maken, maar het zou interessant zijn om dergelijke wetsbepalingen aan te passen of toch alleszins de richtlijn te geven om ze niet rechtstreeks te citeren, maar te zorgen voor een meer neutrale formulering, zodat er niemand wordt benadeeld.

De heer John Pitseys (Ecolo) (in het Frans).- *De inclusieve spelling betreft niet alleen de vervrouwelijking van termen, maar ook een hele reeks grammaticale bepalingen. Ambtenaren*

fonction publique la liberté de les utiliser et de les promouvoir par le biais des plates-formes internautiques de l'administration. Celles-ci doivent être à même de proposer des traductions en braille - je remercie Mme Teitelbaum d'avoir rappelé ce point - et des formations pourraient être dispensées aux agents des services publics.

Le groupe Ecolo souhaite travailler sur cette question et, plus généralement, sur les questions de genre au sein de l'administration publique. M. le ministre, votre volonté de dialogue entre le parlement et le gouvernement est une nouvelle très réjouissante. Nous vous promettons de revenir vers vous tôt ou tard.

143 **Mme Viviane Teitelbaum (MR).**- Je remercie à mon tour M. le ministre pour l'impulsion importante qui est donnée.

Par le passé, dans les appels à candidatures, la féminisation passait par l'ajout de la mention "(H/F)" derrière la fonction, ce qui n'évoque rien. La formulation "Cherche directeur/directrice" ou "balayeur/balayeuse" est beaucoup plus parlante et permet mieux de se projeter dans la fonction.

Lors de la législature précédente, il me semble par ailleurs que le Bureau élargi avait décidé de créer un groupe de travail pour les textes émanant des parlementaires. À l'heure actuelle, l'écriture inclusive peut déjà être utilisée dans les questions et interpellations, mais pas encore dans les textes législatifs. Cette réflexion pourrait sans doute s'inscrire dans le dialogue que propose M. le ministre.

Enfin, je répondrai à M. le président que le mot prédécesseur se féminise aussi bien en prédécesseure qu'en prédécesseuse. Le changement linguistique est en cours. Il en va de même pour rapporteuse et rapportrice, par exemple.

143 **M. le président.**- Je m'en réfère à l'Académie française.

147 **Mme Viviane Teitelbaum (MR).**- L'Académie française ne va pas vraiment dans le sens du travail que nous réalisons, mais petit à petit, les choses se mettent en place.

Nous resterons vigilantes et vigilants par rapport à ce sujet.

149 **Mme Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit) (en néerlandais).**- M. le ministre, je me réjouis de cette discussion car le langage et les mots sont essentiels. Il est bon que nous nous penchions sur les conséquences d'adaptations qui, pour certains, peuvent sembler accessoires ou insignifiantes.

151 **Mme Nadia El Yousfi (PS).**- Je vous rejoins sur la nécessité d'élargir le débat dans nos commissions, afin d'examiner notamment les possibilités au niveau de nos

zouden moeten kunnen beschikken over platformen waar zij hierover informatie vinden, en waar bijvoorbeeld ook vertalingen in braille beschikbaar zijn. Ze zouden hierover ook een opleiding moeten krijgen. De Ecolo-fractie wil hier graag werk van maken.

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR) (in het Frans).- *Vroeger beperkte de vervrouwelijking van vacatures zich tot het toevoegen van 'm/v' na de functietitel. Het is veel beter om de mannelijke en vrouwelijke term voluit te schrijven.*

Momenteel mag de inclusieve spelling al gebruikt worden in vragen en interpellaties, maar nog niet in wetgevende teksten. Dit kan wellicht het voorwerp vormen van de dialoog die de minister voorstelde.

De voorzitter.- Ik baseer me op de Académie française.

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR) (in het Frans).- *De Académie française is nog niet helemaal mee, maar beetje bij beetje komt dat wel in orde.*

Mevrouw Hilde Sabbe (one.brussels-Vooruit).- Mijnheer de minister, u hebt de verschillende invalshoeken mooi belicht. Ik ben zeer blij dat de discussie hier wordt gevoerd. Taal en woorden zijn erg belangrijk. Het is goed dat we stilstaan bij de impact van wat voor sommigen schijnbaar kleine of onbeduidende aanpassingen zouden zijn. Ik ben heel blij dat we daar werk van maken. Ik ben ook heel nieuwsgierig naar de voortgang van het werk dat de heer Pitseys en de Ecolo-fractie hieraan besteden.

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS) (in het Frans).- *Ik ben het met u eens dat we het debat moeten opentrekken in de commissies.*

administrations régionales. Nous continuerons toutes et tous à suivre attentivement cette question.

151 **M. le président.-** Ce sujet doit-il être débattu en commission de l'égalité des chances ou dans cette commission ? J'opterais plutôt pour la seconde option, puisque cela concerne la fonction publique. Il appartiendra au Bureau élargi de trancher cette question.

155 **Mme Cieltje Van Achter (N-VA) (en néerlandais).**- *Chaque langue a effectivement ses sensibilités et ses spécificités.*

157 **M. Guy Vanhengel (Open Vld) (en néerlandais).**- *C'est surtout en français que le bât blesse.*

(poursuivant en français)

En tant que néerlandophones, nous avons du mal à suivre l'évolution de la langue française. Peut-être devrions-nous adopter le bruxellois !

- *Les incidents sont clos.*

161 **DEMANDE D'EXPLICATIONS DE M. JOHN PITSEYS**
161 **à M. Sven Gatz, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des finances, du budget, de la fonction publique, de la promotion du multilinguisme et de l'image de Bruxelles,**

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

161 **concernant "le plafond de verre dans le service public régional".**

163 **M. John Pitseys (Ecolo).**- Le gouvernement bruxellois l'a clairement inscrit dans la déclaration de politique régionale (DPR) : le gouvernement veillera à garantir la parité entre les hommes et les femmes dans les fonctions dirigeantes des services publics. Il a eu raison d'écrire ces mots car la représentation des femmes dans la haute fonction publique est une question importante, qui soulève elle-même deux types de problèmes.

Le premier a trait à la répartition des responsabilités dans l'exercice de l'action publique. L'administration n'est pas seulement une institution passivement chargée de mettre en œuvre des politiques décidées par le gouvernement et délibérées par le parlement. Elle contribue à instruire ces politiques, à documenter les enjeux, à orienter le cours de l'application des

De voorzitter.- In deze commissie of in de commissie voor de Gelijke Kansen? Ik zou voor de tweede kiezen maar het Uitgebreid Bureau zal de knoop doorhakken.

Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA).- U stelt terecht dat elke taal haar eigen gevoeligheden en specificiteiten heeft.

Ik hoor in het Frans de opties 'le rapporteur' en 'la rapportrice'. 'Madame le rapporteur', wat ik best een mooie formulering vind, blijkt helaas niet mogelijk te zijn.

(Glimlachjes)

De heer Guy Vanhengel (Open Vld).- Er is nog werk aan de winkel. Vooral in het Frans knelt de schoen.

(verder in het Frans)

Het is voor Nederlandstaligen moeilijk om de evolutie van Frans bij te houden. Misschien moeten we onze toevlucht nemen tot het Brussels.

- *De incidenten zijn gesloten.*

VRAAG OM UITLEG VAN DE HEER JOHN PITSEYS
aan de heer Sven Gatz, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel,

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

betreffende "het glazen plafond in de gewestelijke overheidsdiensten".

De heer John Pitseys (Ecolo) (in het Frans).- *Er zijn niet alleen onvoldoende vrouwelijke hoge ambtenaren aan het werk bij de openbare diensten, hun tewerkstelling gaat bovendien met twee problemen gepaard.*

Ten eerste is de administratie niet louter een instrument dat het beleid uitvoert, maar bepaalt ze ook mee welke vraagstukken op de politieke agenda komen. Als machtsbastion is ze bovendien in staat om de bestaande ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te bestendigen en legitimeren.

Het tweede probleem heeft te maken met de ongelijke verloning van mannen en vrouwen. Volgens het Instituut voor de Gelijke van Vrouwen en Mannen (IGVM) verdient een vrouw gemiddeld

politiques publiques. L'administration joue un rôle dans la mise à l'ordre du jour des questions politiques, que ce soit au sein de l'espace public, dans la société civile ou dans notre enceinte. Elle est donc un lieu de pouvoir qui, en tant que tel, est susceptible de reproduire et de légitimer les imaginaires sociaux dominants et de reproduire les inégalités existant ailleurs dans la société. Elle peut par conséquent légitimer les inégalités entre femmes et hommes.

Le second a bien entendu trait aux inégalités salariales entre hommes et femmes. Le 8 mars dernier encore, il a été rappelé que les injustices en la matière restent nombreuses et structurelles. Publié cette année, le dernier rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) se conclut sur un chiffre précis : une femme gagne en moyenne 9,2 % de moins qu'un homme, avec correction pour la durée du travail.

Si cet écart reste substantiel, la situation globale au sein de la fonction publique mérite un coup de projecteur particulier. Si l'on regarde dans la fonction publique, l'écart s'élève de 17,5 % et 10,38 %, respectivement pour les fonctionnaires contractuels et statutaires.

¹⁶⁵ Cet écart peut surprendre, alors que la fonction publique et les services publics dans notre Région sont divisés en grades et en rangs, avec des salaires barémiques. Cet écart tend à se résorber chaque année, mais trop lentement. Chaque année supplémentaire d'inégalité représente par ailleurs un retard cumulé dans la carrière des femmes, ce qui aura un impact sur leurs pensions.

Selon le rapport précité, une des causes de l'écart salarial est la ségrégation verticale, c'est-à-dire le plafond de verre. Cette expression renvoie au fait que la progression des femmes dans la hiérarchie d'une entreprise ou de la fonction publique reste limitée à certains degrés de responsabilités, le sommet de la hiérarchie étant souvent réservé aux hommes. En Belgique, seulement 35 % des fonctions dirigeantes seraient exercées par des femmes. Or, il n'y a pas de raison de penser que les femmes sont moins compétentes que les hommes. Les facteurs sont donc d'ordre sociétal - division genrée du travail, répartition des tâches domestiques, etc. - et institutionnel.

Lors d'une précédente question, votre cabinet m'avait fait parvenir un document détaillant la représentation des hommes et des femmes dans les fonctions dirigeantes, soit les grades A3 à A7. C'était toutefois avant que Mme Fisman ne soit embauchée au secrétariat général de l'administration bruxelloise. Les chiffres interpellent malgré tout : les rangs A7 et A6 ne comptaient alors aucune femme, et elles ne représentaient qu'un tiers des neuf agents du rang A5. In fine, sur les 62 agents qui composent les services publics dans les fonctions de grade A3 à A7, il y a 27 femmes contre 35 hommes.

Ces chiffres permettent de visualiser le plafond de verre. Des solutions existent. Ainsi, la Commission européenne recommande la transparence salariale pour rendre accessibles les informations sur les salaires. Dans un tout autre ordre d'idée,

9,2% minder dan een man. Bij de openbare diensten groeit de kloof tot 17,5% voor contractuelen en 10,4% voor statutairen.

Dat mag verbazen, want voor openbare ambten gelden allerlei graden, rangen en loonbarema's. De kloof wordt wel elk jaar wat kleiner, maar het gaat te langzaam.

Als reden voor de loonkloof haalt het IGVM het glazen plafond aan: in België is slechts 35% van de leidinggevenden een vrouw, omdat vrouwen op allerhande maatschappelijke en institutionele blokkades botsen.

U gaf eerder al een gedetailleerd overzicht van de verdeling tussen mannen en vrouwen in leidinggevende functies, meer bepaald de graden A3 tot A7. In A7 en A6 zit geen enkele vrouw, in A5 gaat het om amper drie van de negen.

Er bestaan oplossingen om het glazen plafond weg te werken. De aanbeveling van de Europese Commissie is om zo volledig mogelijk over de lonen te communiceren. In het Cascadeproject van de ULB stelt men dat voor elke functierang er evenveel promoties naar vrouwen moeten gaan als die in de rang er net onder.

l'Université libre de Bruxelles (ULB) a récemment mis sur pied le projet cascade, qui permet de résorber l'inégalité au sommet de la hiérarchie en instaurant, pour chaque rang professionnel, un degré de parité dans les promotions au moins équivalent au rang inférieur. En d'autres termes, s'il y a 30 % de femmes au rang inférieur, il faut au moins 30 % de femmes promues au rang supérieur.

¹⁶⁷ De plus, la participation de femmes au travail, ainsi que dans les jurys de sélection, a une conséquence directe sur l'écart salarial et le plafond de verre. Dans le cas du service public régional de Bruxelles (SPRB), en plus d'un examen écrit pour être promu à un niveau supérieur, le ou la candidat(e) doit passer un entretien spécifique organisé par le département des ressources humaines, en collaboration avec talent.brussels. Les idées ne manquent donc pas. Jusqu'il y a peu, il n'y avait aucune femme secrétaire générale ou secrétaire générale adjointe au SPRB.

M. le ministre, avez-vous aussi analysé ce phénomène du plafond de verre au sein de l'administration bruxelloise ? Le cas échéant, quels éléments de réflexion en avez-vous tirés ? Quelles sont les solutions mises en place pour résorber ce phénomène ?

Avez-vous envisagé de transposer au SPRB l'une des bonnes pratiques évoquées plus haut ? Qu'en serait-il du système de la cascade ? Pourriez-vous préciser les éléments de politique de recrutement mis en place afin de favoriser la parité des fonctions dirigeantes de l'administration ?

Enfin, existe-t-il une charte pour l'égalité ou des bonnes pratiques utilisées dans chaque service ? Si ce n'est pas le cas, pouvez-vous exposer les réticences ou les éléments importants à développer en vue de la réalisation d'une telle charte ?

¹⁶⁹ **Mme Nadia El Yousfi (PS).**- La question de M. Pitseys nous rappelle les discriminations subies par les femmes, en particulier dans le domaine des postes à responsabilités. Le triste phénomène du plafond de verre est une réalité vécue par toutes les catégories de population discriminées : femmes, LGBTQI, personnes de couleur, etc. Un tel constat montre la difficulté de changer les mentalités. Pourtant, une évolution doit avoir lieu et elle passera par une meilleure représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et de décision.

Comme l'indique le dernier rapport de l'IEFH, le combat pour la répartition des responsabilités dans l'exercice de l'action publique est loin d'être gagné, avec à peine 35 % des fonctions dirigeantes exercées par des femmes en Belgique.

S'agissant des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, les statistiques restent alarmantes : en moyenne, une femme gagne 9,2 % de moins qu'un homme, avec correction pour la durée de travail, ce qui correspond à un mois de travail bénévole par an pour les femmes par rapport à leurs homologues masculins. La situation dans la fonction publique est encore pire, alors que cette dernière a un devoir d'exemplarité dans la lutte contre les discriminations, dont le plafond de verre. En outre,

Tot voor kort telde de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel geen enkele vrouwelijke secretaris-generaal of adjunct-secretaris-generaal. Hoe zult u het probleem in de Brusselse administratie aanpakken? Overweegt u om het Cascadeproject in te voeren? Met welke maatregelen wilt u ervoor zorgen dat er meer vrouwen in dienst worden genomen voor leidinggevende functies?

Bestaat er binnen elke overheidsdienst een gelijkheidscharter of een bundeling van goede praktijken?

Mevrouw Nadia El Yousfi (PS) (in het Frans).- *Het glazen plafond blijft helaas voor heel wat bevolkingsgroepen een realiteit: vrouwen, LGBTQI'ers, mensen met een donkere huidskleur enzovoort.*

Volgens het laatste rapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) is slechts 35% van de Belgische hoge ambtenaren een vrouw. Bovendien verdient een vrouw gemiddeld 9,2% minder dan een man en in de overheidsdiensten is de kloof nog dieper.

Aan welke maatregelen denkt u om de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in leidinggevende openbare functies te garanderen, een doelstelling die in de beleidsverklaring is opgenomen? Zal het gewest zoals beloofd nieuwe indicatoren en eigen statistieken uitwerken?

de telles inégalités ont des répercussions non seulement sur la carrière des travailleuses, mais aussi sur le calcul de leur pension.

La DPR prévoit que le gouvernement garantira une égale représentation des femmes et des hommes dans l'ensemble des lieux de décision bruxellois, notamment dans les fonctions dirigeantes des services publics. Quelles sont les pistes à l'étude pour garantir une telle égalité ?

La DPR indique que la Région étendra son expertise en matière de genre en développant de nouveaux indicateurs et statistiques propres. Quelles sont les avancées dans ce domaine ?

¹⁷¹ **Mme Cieltje Van Achter (N-VA)** (*en néerlandais*).- *L'emploi des femmes à Bruxelles, en particulier dans les fonctions dirigeantes, est un véritable défi, le taux d'activité global des femmes y étant le plus faible du pays.*

Pour les mêmes raisons, nous devons de toute urgence travailler sur le parcours d'accueil obligatoire.

Comment faire en sorte que les femmes sollicitent et obtiennent des postes à responsabilités ?

Je ne suis pas très favorable aux quotas, car le poste doit toujours être attribué, en définitive, au meilleur candidat. Mais à classement égal, il devrait être possible de favoriser une femme. Quelle est votre approche à ce sujet ?

Un autre problème est la nature politique de nombreuses nominations à des postes de direction à Bruxelles. Que fait le gouvernement à cet égard ?

¹⁷³ **Mme Viviane Teitelbaum (MR)**.- Je me joins aux questions de M. Pitseys et rappelle que les ségrégations horizontales et verticales, le plafond de verre, le plancher collant et les parois opaques perdurent et contribuent indéniablement à une précarisation potentielle ou existante des femmes.

Il importe également de souligner que les carrières des femmes sont plus fragmentées, en raison des maternités et des interruptions de carrière, ce qui a pour conséquence directe un

Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA).- Vrouwen aan het werk krijgen in Brussel, zeker in leidinggevende functies, is een hele uitdaging. Los van enkel leidinggevende functies is de algemene activiteitsgraad van vrouwen in Brussel de laagste van het land. Het genderverschil bedraagt in Brussel 12%, in Vlaanderen 7% en in Wallonië 9%. Die kloof moeten we prioritair aanpakken.

Om dezelfde reden moeten we dringend werk maken van de verplichte inburgering, zodat alle mensen die in België aankomen, vrouwen inclusief, kansen krijgen om de taal te leren, een baan te vinden, hun isolement te doorbreken en deel te nemen aan de samenleving. Dat is van cruciaal belang. Het Brussels Gewest is de boot aan het missen en dat heeft zijn weerslag op de cijfergegevens.

Deze vraag om uitleg betreft leidinggevende functies in de gewestelijke administratie. Het is een belangrijk debat. Hoe zorgen we ervoor dat vrouwen de leiding nemen en ook krijgen? Het is belangrijk om vrouwen aan te moedigen, zodat ze zich daadwerkelijk kandidaat durven te stellen.

Ik loop niet zo warm voor quota. Streefcijfers vind ik wel belangrijk, maar na een selectieprocedure moet de baan uiteindelijk altijd gaan naar de best geschikte kandidaat. Als twee personen evenwaardig gerangschikt zouden zijn, mag een vrouw voor mij uiteraard voorrang krijgen. Zulke scenario's komen echter zeer zelden voor. Hoe pakt u dit aan?

Een ander probleem met benoemingen voor leidinggevende functies in Brussel is dat veel benoemingen politiek van aard zijn. De politieke kleur speelt dan meer mee dan de juiste vrouw of man op de juiste plaats te krijgen. In welke mate doet dit probleem zich voor? Hoe gaat de regering ermee om? Ook dit aspect mag onder handen genomen worden om meer vrouwen aan de top te krijgen.

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR) (*in het Frans*).- *De horizontale en verticale segregatie blijft duren en draagt bij tot de potentiële of reële armoede van vrouwen.*

Vrouwen hebben ook vaker een onderbroken carrière, door zwangerschapsverloven of loopbaanonderbrekingen, wat negatieve gevolgen heeft voor hun pensioen. In België bedraagt het pensioenverschil niet minder dan 39%.

accès moindre à la pension. En Belgique, l'écart de pension se situe aux alentours de 39 %, ce qui est important.

Le renforcement du pouvoir des femmes est la condition sine qua non de leur possibilité de mener la vie qu'elles souhaitent. Tant que ce pouvoir formel aura des limites, tant que ce choix ne sera pas au rendez-vous, le problème persistera, qu'il résulte du plafond de verre, du plancher collant, du tuyau percé ou de la sous-représentation à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Tant que ces barrières visibles ou invisibles rendent ces femmes invisibles ou mises sous tutelle, elles ne pourront pas participer comme elles le devraient à l'organisation de la société, ce qui entraîne forcément la réduction d'un potentiel.

Au nom de mon groupe, je voulais m'inscrire dans ce débat et dire combien il est essentiel de lutter à ce niveau, en espérant que la Région fasse ce qu'il faut et améliore encore les possibilités en la matière.

¹⁷³ **M. le président.-** Ce débat me fait penser à deux personnes : Mme Magda De Galan et Mme Françoise Dupuis, qui ont toutes deux présidé le parlement bruxellois. Très modestement, je tiens également à dire que je suis issu d'une communauté qui n'a pas beaucoup eu l'occasion d'occuper des fonctions supérieures. La notion de plafond de verre est donc quelque chose qui nous parle.

¹⁷⁷ **M. Sven Gatz, ministre.-** Je partage totalement les mots très justes de M. le président.

Avant de répondre, je tiens à préciser que nous avons récemment pu nommer une secrétaire générale au sein de notre administration, Mme Julie Fiszman, ce qui est fort heureux.

¹⁷⁹ *(poursuivant en néerlandais)*

Les nominations, qu'elles soient ou non politiques, jouent effectivement un rôle, Mme Van Achter, que ce soit au sein du gouvernement bruxellois ou du gouvernement flamand.

¹⁸¹ *(poursuivant en français)*

Quoi qu'il en soit, afin d'augmenter le nombre de femmes dans les fonctions dirigeantes, différentes actions sont envisagées au sein des services publics régionaux, avec la collaboration ou sous le pilotage de talent.brussels. Il convient en effet d'augmenter le nombre de candidates féminines, car force est de constater que nombre de postes attirent surtout, à ce stade, des candidats masculins. De son côté, talent.brussels entreprend plusieurs actions, que ce soit sur le plan de l'accompagnement des managers de la diversité ou sur celui de la formation et de la sensibilisation.

Zolang onzichtbare barrières de macht van vrouwen inperken, zal er niets veranderen en kunnen ze niet naar behoren aan de samenleving deelnemen. Dat is ook voor de samenleving een verlies.

Ik hoop dat het gewest in dit dossier haar plicht doet.

De voorzitter.- Vergeten we niet dat het parlement twee vrouwelijke voorzitters heeft gehad: mevrouw De Galan en mevrouw Dupuis. Ik kom overigens ook uit een bevolkingsgroep die met het glazen plafond te maken krijgt.

De heer Sven Gatz, minister (in het Frans).- *Ik ben blij te mogen aankondigen dat we een vrouwelijke secretaris-generaal benoemd hebben in de administratie: mevrouw Fiszman.*

(verder in het Nederlands)

Benoemingen, al dan niet politiek gestuurd, spelen uiteraard mee, mevrouw Van Achter. Het voordeel van in twee regeringen, de Vlaamse en de Brusselse, zitting te hebben gehad, is dat ik stellig kan zeggen dat in deze regering evenveel politieke benoemingen gebeuren dan in diegene waarin ik tijdens de vorige regeerperiodes deel van uitmaakte. Het is een uitvoerig debat, maar dit aspect maakt er zeker deel van uit.

(verder in het Frans)

Om het aantal vrouwen in leidinggevende functies te verhogen, zijn er verschillende maatregelen gepland. Om te beginnen moet het aantal vrouwelijke kandidaten naar omhoog. Talent.brussels begeleidt daartoe de diversiteitsmanagers en organiseert opleidingen en bewustmakingssessies.

Talent.brussels neemt niet alleen initiatieven binnen elke openbare dienst, maar ook algemene initiatieven. Zo staat een experte van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) sinds 2018 in voor opleidingen over gendergevoelige communicatie en genderneutraliteit bij vacatures. Ik zou graag de inhoud van die opleidingen delen

Outre les actions entreprises au sein de chaque service public régional, talent.brussels organise également des actions transversales à destination des organismes publics de la Région. À titre d'exemple, depuis 2018, les formations évoquées sont assurées par une experte de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Il s'agit notamment d'une formation à destination des services de communication, portant sur une communication sensible au genre, et une autre à destination des services de ressources humaines concernant la neutralité des offres d'emploi en matière de genre. D'autres formations portent sur le sexisme, le harcèlement sexuel, la discrimination et la grossesse.

M. le président, il serait intéressant de partager avec les membres de la commission le contenu de ces premières formations, afin d'examiner dans quelle mesure ces sensibilités y sont abordées. En effet, il y a beau y avoir des formations, si l'on en ignore le contenu, le débat reste superflu et stérile.

¹⁸³ Il y a aussi d'autres formations. Une formation visant une préparation des femmes qui le souhaitent à des emplois de promotion est ainsi prévue en 2021 dans le cadre du catalogue de formations régionales mis en place par talent.brussels. Talent.brussels convie par ailleurs annuellement le personnel régional féminin à participer à une formation "Top Skills". Organisée par Selor, cette simulation d'une évaluation pour l'attribution d'un poste de direction vise à encourager les femmes à postuler à des fonctions de direction générale. Cela témoigne d'une attitude proactive.

Quant aux examens proprement dits, la procédure actuelle veille déjà à stimuler une attention constante à la diversité par la composition des commissions de sélection, le briefing de ses membres, les tests utilisés et le libellé des descriptifs de postes et de leurs objectifs. Ces éléments seront bien entendu maintenus. Par ailleurs, lors de la passation du dernier nouveau marché pour les évaluations, l'importance primordiale de la diversité a une nouvelle fois été mise en exergue.

Talent.brussels n'a pas de charte. J'ai récemment discuté des arguments en faveur et contre une telle charte avec sa directrice. Le débat est ouvert à ce propos, M. Pitseys.

Si vous le souhaitez, je suis disposé à vous détailler les pratiques que je viens de vous décrire. Vous avez déjà un avant-projet de ce que pourrait être une charte. Il serait intéressant de discuter du contenu de celle-ci avec la commission et d'établir un dialogue entre le gouvernement et le parlement à ce propos. Je n'entends pas répéter que j'attends des suggestions du parlement pour toutes les questions, mais j'estime que ce dialogue est possible à propos des deux sujets que nous avons abordés aujourd'hui.

Il serait peut-être souhaitable que je vous envoie des informations sur ce qui est déjà mis en œuvre dans l'administration via talent.brussels. Vous disposerez ainsi d'un aperçu de ce qui existe et vous pourrez voir les éléments que vous souhaitez améliorer, par exemple par le biais d'une résolution.

met de parlementsleden, zodat ze kunnen nagaan of hun gevoeligheden erin aan bod komen.

Andere opleidingen handelen over seksisme, discriminatie of zwangerschap, nog andere stomen vrouwen klaar voor bepaalde functies. Het vrouwelijke overheidspersoneel wordt ook jaarlijks uitgenodigd voor de opleiding Top Skills van Selor, die een simulatie van een aanwervingsprocedure voor een directiefunctie omvat.

Inzake de eigenlijke selectie- en bevorderingsexamens gaat er in de huidige procedure al aandacht naar diversiteit, door de evenwichtige samenstelling van de selectiecomités, de briefing van hun leden, de keuze van de tests en de functiebeschrijvingen.

Talent.brussels beschikt niet over een handvest. Misschien zou het goed zijn om de inhoud van een dergelijk handvest in de commissie te bespreken en de resultaten vervolgens aan de regering voor te leggen.

185 **M. le président.-** Une fois de plus, je pense que chaque commission doit avant tout voir en son sein comment être la plus efficace possible, dans le cadre des compétences qu'elle gère. Mais si vous souhaitez mener le débat au niveau du Bureau élargi, nous le ferons.

187 **M. John Pitseys (Ecolo).-** Je salue la sincérité de M. le ministre, ainsi que son ouverture au dialogue entre le parlement et le gouvernement sur ces questions. Un beau chantier se dessine.

Je continue toutefois à penser que, même s'il est important de mettre sur pied des modules de formation, des processus de sensibilisation, des dispositifs d'autonomisation des personnes concernées, il n'en reste pas moins nécessaire de réfléchir à des dispositifs plus fermes.

Cette question revient en effet régulièrement sur le tapis. C'était le cas il y a quelques années, au sujet de la représentation des femmes en politique, sur les listes électorales ou dans le gouvernement. D'aucuns pensent que les quotas dévalorisent les femmes qui en bénéficient. Ces dispositifs sont donc trop brutaux et verticaux pour faire l'objet d'un large consensus, mais ils se sont néanmoins avérés nécessaires et bienvenus, et ont contribué à une meilleure représentation des femmes en politique. Un dispositif comme la cascade, qui n'est pas à proprement parler un dispositif de quota, permettrait d'aller dans ce sens.

189 Par ailleurs, j'estime tout à fait défendable, intellectuellement, de dire que les questions de genre sont transversales et qu'elles concernent toutes les commissions. Cependant, le parlement a décidé de mettre sur pied une commission de l'égalité des chances et des droits des femmes, qu'il importe de faire vivre. Précisément du fait de la transversalité de ces thématiques, qui concernent tant l'espace public que le développement territorial, la fonction publique, l'emploi ou le logement, cette commission pourrait très rapidement se faire dépouiller de tous ses attributs.

Ma religion n'est pas faite à cet égard et je comprends tout à fait la réflexion de M. le président, mais je nous recommande de veiller à ce que cette commission puisse grandir harmonieusement. C'est encore une jeune enfant.

191 **M. le président.-** Je n'ai pas de religion à ce sujet, M. Pitseys ! Mais nous sommes en commission des finances et des affaires générales. Je veux saluer l'incroyable travail de M. Gatz, car les choses avancent, mais en définitive, ce sont les députés qui décident.

193 **Mme Cielte Van Achter (N-VA) (en néerlandais).-** Je retiens surtout que nous allons recevoir d'autres informations qui nous permettront d'avancer dans ce dossier.

Indépendamment du débat sur le contenu, il serait utile d'examiner au sein du Bureau élargi dans quelle commission ces questions peuvent être traitées.

De voorzitter.- Het is aan de commissie om haar werkzaamheden te bepalen, maar indien u dat wenst, kunt u de kwestie in het Uitgebreid Bureau aankaarten.

De heer John Pitseys (Ecolo) (in het Frans).- *Alle lof voor de openheid van de minister.*

Opleiding en bewustmaking zijn belangrijk, maar ik denk dat er ook nood is aan strengere maatregelen. Net zoals bij de kieslijsten, zouden we quota kunnen invoeren. Uit de verkiezingsresultaten blijkt immers dat vrouwen dankzij de ingevoerde quota beter vertegenwoordigd zijn in de politiek.

Verder klopt het natuurlijk dat genderkwesties transversaal zijn en alle domeinen bestrijken, maar dat betekent niet dat alle belangrijke kwesties dan ook naar andere commissies afgevoerd moeten worden. De commissie voor Gelijke Kansen is nog jong en moet alle kansen grijpen om zich te ontplooien.

De voorzitter.- Vergeet u niet dat we ons in de commissie voor de Financiën bevinden.

Mevrouw Cielte Van Achter (N-VA).- Ik onthoud vooral dat we nog informatie zullen ontvangen waarmee we aan de slag kunnen gaan.

Los van het inhoudelijke debat lijkt het me zinvol om binnen het Uitgebreid Bureau na te gaan in welke commissie deze zaken aan bod kunnen komen. Minister Gatz had dit antwoord ook perfect kunnen geven in de commissie voor Gelijke Kansen en Vrouwenrechten.

195 **Mme Viviane Teitelbaum (MR).**- Les quotas permettent d'accélérer le processus. Je rassure Mme Van Achter, il y a autant de femmes qualifiées que d'hommes pour remplir les différentes fonctions. C'est une question de sélection qui s'inscrit dans une vision égalitaire de la société.

M. le ministre, un autre outil intéressant est la budgétisation liée au genre, qui permet d'appréhender les questions des carrières, des formations et du temps partiel, et les notions de plafond de verre, de plancher collant ou de tuyau percé.

J'entends que beaucoup est fait dans ce domaine, et je vous en remercie.

195 **M. le président.**- Je reçois beaucoup de messages relatifs à la budgétisation liée au genre, aux discriminations à l'embauche, au plafond de verre, aux minorités, etc. Il s'agit d'enjeux essentiels dont vous devrez débattre. Je ne fais que relayer les demandes.

199 **Mme Cieltje Van Achter (N-VA)** (en néerlandais).- *Mme Teitelbaum, je suis totalement convaincue que les femmes sont aussi qualifiées que les hommes pour assumer des postes de direction, mais il faut suffisamment de candidates pour participer à ces sélections.*

Il existe aujourd'hui des formations pour les inciter à briguer ces postes, ce qui est une excellente chose. Je reste sur ma position s'agissant des quotas.

- *L'incident est clos.*

Mevrouw Viviane Teitelbaum (MR) (in het Frans).- *Quota kunnen het proces versnellen. Er zijn trouwens evenveel geschikte vrouwen als mannen.*

Een ander interessant instrument is genderbudgetting, die nieuwe inzichten kan bieden in kwesties als carrièreplanning, opleidingen, deeltijds werk of het glazen plafond.

De voorzitter.- Ik krijg veel boodschappen over genderbudgetting, discriminatie bij aanwerving, het glazen plafond enzovoort. Dit is een zeer belangrijk debat.

Mevrouw Cieltje Van Achter (N-VA).- Mevrouw Teitelbaum, ik ben me er zeker van bewust dat vrouwen heel veel kwaliteiten bezitten. Als ze het opnemen tegen mannen in de strijd voor leidinggevende functies zullen ze het zeker halen. Daaraan twijfel ik niet. Maar er moeten wel voldoende vrouwen zijn die willen deelnemen aan dergelijke selecties.

Het is heel goed dat er nu opleidingen bestaan, dat vrouwen worden bewustgemaakt van hun eigen mogelijkheden en ze een duwtje in de rug krijgen om die taken op zich te nemen, ook in combinatie met het gezinsleven. U hoeft me daar niet van te overtuigen. Over quota blijf ik bij mijn standpunt. Vrouwen beschikken over onnoemelijk veel capaciteiten, misschien zelfs meer dan mannen.

- *Het incident is gesloten.*

203 **QUESTION ORALE DE MME FADILA LAANAN**

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

203 **concernant "les stages étudiants dans les administrations et OIP bruxellois".**

205 **Mme Fadila Laanan (PS).**- La crise du Covid-19, aux conséquences nombreuses, inattendues et toujours désastreuses, a pris l'aspect de l'hydre de Lerne, dont les têtes repoussent quand on les coupe. Les jeunes ont été fort touchés. Dans la presse, on s'inquiète de leur santé mentale. Ils ont le sentiment de s'être fait voler des années souvent synonymes de premières expériences et de grands questionnements.

Cela a suscité, chez beaucoup d'entre eux, le découragement et un sentiment d'injustice. Aujourd'hui, 45 % des jeunes sont

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW FADILA LAANAN

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

betreffende "de studentenstages in de Brusselse besturen en ION's".

Mevrouw Fadila Laanan (PS) (in het Frans).- *Jongeren zijn zwaar getroffen door de coronacrisis. Velen maken zich zorgen over hun mentale gezondheid. Hun leven stond immers stil op een moment waarop ze heel wat eerste ervaringen beleven en met belangrijke levensvragen kampen.*

Heel wat jongeren zijn ontmoedigd en voelen zich onrechtvaardig behandeld. Daardoor loopt 45% het risico op schooluitval en bijna 12% verlaat de middelbare school zonder diploma. Door de coronacrisis nam het aantal afwezige

exposés au risque de décrochage scolaire et près de 12 % abandonnent leur scolarité prématurément, sans aucun diplôme de l'enseignement secondaire. La crise du Covid-19 a aggravé la situation : à Bruxelles, entre 2019 et 2020, les chiffres de l'absentéisme dans les écoles ont augmenté de 36,8 % du 1er septembre au 15 décembre. Avec cette crise, les inégalités sont amplifiées et certains jeunes accusent de plus en plus de retard. Ces chiffres sont alarmants.

Je m'adresse à vous en tant que mère, députée et citoyenne inquiète de l'avenir des jeunes Bruxelloises et Bruxellois. Dans les moments clés de la vie d'un jeune, les stages peuvent ouvrir des portes, réorienter, conforter dans ses choix ou les infirmer. Qui ne se souvient pas de son premier stage ?

207 Un stage, c'est entrer dans la vie active, se frotter au monde du travail. À l'heure du Covid-19, malheureusement, les étudiants ont beaucoup de mal à en trouver. J'ai moi-même accueilli des stagiaires durant cette période et j'ai pu constater combien ils étaient en manque de contacts et saisissaient ce stage comme une véritable opportunité.

Je suis convaincue de l'apport positif d'un stage pour remotiver les jeunes qui se sentent délaissés. Je plaide donc pour une sensibilisation des administrations et des organismes d'intérêt public (OIP) bruxellois. Cela vaut surtout dans le contexte actuel, où les entreprises privées à l'arrêt ont fortement limité leur appel aux stagiaires, alors que le stage fait toujours partie des obligations de l'étudiant pour la validation de son année d'études.

Est-il prévu de faire de l'accueil d'étudiants stagiaires l'une des missions des administrations et OIP bruxellois, bien entendu dans le respect des règles sanitaires en vigueur ?

Des demandes de stage de jeunes ont-elles été introduites auprès des administrations sur lesquelles vous exercez la tutelle pendant la période de mars 2020 à mars 2021 ? Dans l'affirmative, combien ? Dans la négative, comment pensez-vous sensibiliser et encourager ces administrations et ces organismes d'intérêt public à accueillir des étudiants en stage ?

Est-il, par exemple, envisagé d'introduire des obligations en matière d'accueil des étudiants stagiaires dans les contrats de gestion des OIP régionaux, et de donner des instructions identiques à l'administration régionale bruxelloise ? Le gouvernement mène-t-il une réflexion en ce sens ? Le cas échéant, pourriez-vous nous en dire plus ?

209 **M. Sven Gatz, ministre.**- Le service public régional de Bruxelles (SPRB) permet depuis de nombreuses années aux étudiants d'effectuer leur stage en son sein. Une procédure spécifique a été établie par la direction des ressources humaines afin que le stagiaire bénéficie du meilleur encadrement possible.

Entre mars 2020 et mars 2021, plusieurs demandes de stage ont été introduites auprès du SPRB. Au début de la crise sanitaire, il était impossible de recevoir des étudiants, car il y avait trop d'inconnues. Le SPRB était cependant conscient que ce stage

leerlingen op de Brusselse scholen bovendien met 36,8% toe. Bij sommigen groeit de achterstand aanzienlijk. Dat is verontrustend.

Stages kunnen helpen om jongeren weer perspectief te bieden.

Wie stage loopt, proeft van het bedrijfsleven. Door Covid-19 vonden heel wat studenten echter moeilijk stageplaatsen, terwijl zo'n stage jongeren die zich in de steek gelaten voelen, weer kan motiveren.

Behoort het tot de taken van de Brusselse overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut (ION) om stageplaatsen aan te bieden?

Werden er tussen maart 2020 en maart 2021 aanvragen voor stageplaatsen ingediend bij de diensten waarop u het toezicht uitoefent? Zo ja, om hoeveel aanvragen gaat het? Zo nee, hoe wilt u de diensten en instellingen stimuleren om studenten een stageplaats aan te bieden?

Wilt u het aanbieden van stageplaatsen verplichten? Zo ja, kunt u daar meer over zeggen?

De heer Sven Gatz, minister (in het Frans).- *Bij de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) zijn stages allang mogelijk.*

Tussen maart 2020 en maart 2021 kreeg de GOB verscheidene aanvragen voor een stageplaats. Bij het begin van de coronacrisis was het echter onmogelijk om stages mogelijk te maken. Stages vanop afstand konden wel. Tijdens die periode startten negentien studenten met hun stage.

leur était nécessaire. C'est pourquoi il a été décidé d'accepter les demandes pour les stages qui pouvaient être réalisés à distance. Au cours de la période en question, dix-neuf stagiaires ont effectivement commencé un stage.

Chez talent.brussels, une seule demande a été introduite, vu sa spécificité, et deux étudiants y font un stage, du 1er mars 2021 au 31 mai 2021.

Vu la diversité des administrations régionales, ainsi que leurs activités et services, il ne me paraît pas utile d'intégrer des obligations concernant les étudiants et stagiaires dans les contrats de gestion. La suggestion de lancer une communication pour informer les administrations régionales sur les possibilités de faire appel à des étudiants et stagiaires est toutefois bonne à prendre. Nous évaluerons ensuite le nombre de stagiaires dans les OIP régionaux.

211 **Mme Fadila Laanan (PS).**- Je suis rassurée quant à votre volonté politique de sensibiliser vos administrations et les OIP régionaux. Je vous rejoins : il est préférable de ne pas imposer trop de contraintes et d'éviter d'inscrire des obligations dans les contrats de gestion. Peut-être cette demande était-elle excessive de ma part.

Toutefois, en tant que ministre chargé de la fonction publique, il vous incombe de transmettre cette information aux administrations et aux OIP, et de les sensibiliser à la problématique si nécessaire. Il est en effet très important que le service public donne l'exemple. Je poserai la même question à M. Clerfayt pour ce qui concerne les entreprises privées. Je lui demanderai d'envisager les moyens de les sensibiliser et de les encourager à accueillir des stagiaires, quand ce sera possible et dans le respect des règles sanitaires.

J'ai été rassurée d'apprendre que le service public régional de Bruxelles (SPRB) avait adressé une communication aux administrations pour qu'elles engagent des étudiants pendant les vacances d'été. C'est positif. Nous ne sommes pas dans le cadre du stage en tant que tel, mais il est important de montrer que l'administration restera ouverte pour les étudiants. Ils en ont besoin. Avec la pandémie, beaucoup ont perdu leur job et ne trouvent plus les moyens financiers pour répondre à leurs besoins quotidiens.

Je suis un peu déçue que seuls deux étudiants effectuent un stage à talent.brussels. Il est dommage que ce bras armé des ressources humaines du SPRB ne soit pas plus actif. Je vous invite à donner un coup de pied dans la fourmilière et à lui dire qu'informer et communiquer sur cette importante question, cela fait partie de ses missions. Talent.brussels doit absolument se réveiller et faire son travail auprès des autres administrations en les sensibilisant à l'accueil des stagiaires.

- *L'incident est clos.*

Talent.brussels ontving slechts één aanvraag. Twee studenten liepen er tussen 1 maart 2021 en 31 mei 2021 stage.

Gezien de diversiteit van de gewestdiensten lijkt het niet aangewezen stages te verplichten. Het is wel een goed idee om erop te wijzen dat de mogelijkheid bestaat. Later kan ik het aantal stagiairs bij de gewestelijke instellingen van openbaar nut evalueren.

Mevrouw Fadila Laanan (PS) (in het Frans).- *Te veel verplichtingen zijn inderdaad ook niet goed.*

U moet de diensten en instellingen echter informeren en bewustmaken indien nodig. Openbare diensten moeten immers het goede voorbeeld geven.

Het is een goede zaak dat de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel de diensten oproept om tijdens de zomer studenten in te schakelen. Het gaat weliswaar niet om stages, maar heel wat studenten hebben die jobs nodig.

Het stelt me teleur dat er bij talent.brussels slechts twee studenten stage liepen. U moet die dienst aansporen om meer stagiairs een plaats aan te bieden.

- *Het incident is gesloten.*

215 **QUESTION ORALE DE M. JUAN BENJUMEA MORENO**

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

215 concernant "le petit chômage pour vaccination et l'allongement du congé d'adoption, du congé parental d'accueil et du congé de deuil".

217 **M. Juan Benjumea Moreno (Groen)** (en néerlandais).- *La vaccination joue un rôle essentiel dans la lutte contre le coronavirus. Pour l'encourager, il serait utile d'adopter au niveau régional le petit chômage pour vaccination, dont bénéficient les fonctionnaires fédéraux.*

Par ailleurs, à l'instar du gouvernement fédéral, le gouvernement bruxellois pourrait envisager l'allongement du congé d'adoption, du congé parental d'accueil et du congé de deuil des fonctionnaires statutaires.

219 *Les fonctionnaires bruxellois pourront-ils également demander un petit chômage pour se rendre au centre de vaccination ?*

Bénéficieront-ils du même nombre de jours de congé d'adoption, de congé parental d'accueil et de congé de deuil que les fonctionnaires fédéraux et les employés du secteur privé ?

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER JUAN BENJUMEA MORENO

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

betreffende "het klein verlet voor vaccinatie en de optrekking van adoptie-, pleegouder- en rouwverlof".

De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).- Vaccinatie speelt een sleutelrol in de bestrijding van de coronacrisis. De campagne verloopt steeds sneller en daar zijn we blij om. Het is daarom belangrijk om vaccinatie aan te moedigen en alle drempels weg te nemen. In de federale regering maakte de minister voor Ambtenarenzaken het mogelijk voor ambtenaren om klein verlet mogelijk te maken wanneer ze hun vaccin toegediend krijgen. Dat is een nuttige maatregel die we ook in Brussels Gewest kunnen invoeren om ervoor te zorgen dat de Brusselse ambtenaren zo snel mogelijk kunnen worden gevaccineerd.

Daarnaast bepaalt de federale regering dat het adoptieverlof en het pleegouderverlof van statutaire ambtenaren wordt gelijkgeschakeld met dat van contractuelen in de federale overheidsdiensten en werknemers uit de privésector. Daardoor krijgen adoptieouders die in federale overheidsdiensten werken acht weken verlof bij de adoptie van een kind tot 18 jaar. Als ze meerdere kinderen adopteren, krijgen ze er nog eens twee weken verlof bij. Brusselse ambtenaren krijgen bij de adoptie van een kind jonger dan 12 jaar maximaal zes weken verlof. In het geval van pleegzorg kan een Brusselse ambtenaar maximum vier weken verlof krijgen voor een kind ouder dan drie jaar en zes weken voor een jonger kind. Een federale ambtenaar kan in het geval van pleegzorg rekenen op zes weken verlof per ouder voor elk minderjarig kind dat langer dan zes maanden wordt opgevangen.

Bovendien worden het adoptie- en het pleegouderverlof tegen 2027 progressief opgetrokken, zoals ook het geval is voor het geboorteverlof.

Ook voor het rouwverlof liggen er voor federale ambtenaren uitbreidingen op tafel, namelijk een toename van vier naar tien dagen betaald verlof. Dat zou geleidelijk gebeuren, net als in de privésector. Momenteel ligt er daarover in de Kamer van Volksvertegenwoordigers een wetsvoorstel klaar.

Zal het ook voor Brusselse ambtenaren mogelijk zijn om aanspraak te maken op klein verlet om zich naar het vaccinatiecentrum te begeven?

Zullen Brusselse statutaire ambtenaren evenveel adoptie- en pleegouderverlof krijgen als federale ambtenaren en werknemers uit de privésector? En zullen zij ook worden gelijkgeschakeld op het vlak van rouwverlof?

221 **M. Sven Gatz, ministre** (en néerlandais).- *Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé d'autoriser tous les membres du personnel, tant contractuels que statutaires, des services et institutions bruxellois, à s'absenter une demi-journée pendant les heures de travail pour se faire vacciner.*

talent.brussels travaille en ce moment avec les syndicats, au sein de groupes thématiques, sur une proposition de révision du statut relatif au congé d'adoption, au congé parental et au congé de deuil.

223 **M. Juan Benjumea Moreno (Groen)** (en néerlandais).- *J'en déduis que tous les types de congés sont abordés et feront l'objet d'un nouveau statut. Savez-vous quand les discussions se termineront ?*

223 **M. Sven Gatz, ministre** (en néerlandais).- *Je ne peux pas encore communiquer une date, car on ne sait jamais quand un tel dialogue aboutit à un consensus, mais je pense que c'est possible dans un délai raisonnable.*

- L'incident est clos.

De heer Sven Gatz, minister.- Wat de eerste vraag betreft, heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering besloten om alle personeelsleden, zowel contractuelen als statutairen, van de Brusselse diensten en instellingen toestemming te geven om tijdens de werkuren gedurende een periode van 3 uur en 48 minuten, dat wil zeggen een halve dag, afwezig te zijn om zich te laten vaccineren. Als de vaccinatie meer tijd vereist, moet de betrokkene zijn hiërarchische overste daarvan op de hoogte brengen. Ook werd bepaald dat de personeelsleden hun salaris en de diverse bonussen en toelagen die op hen van toepassing zijn, zullen behouden. We hebben dus gezocht naar een zo flexibel mogelijk systeem.

Wat uw vragen betreft over het adoptie- en pleegouder- en rouwverlof, werkt talent.brussels op dit ogenblik samen met alle vakbonden in een aantal thematische werkgroepen aan een voorstel tot herziening van het statuut. Tot de hoofdthema's behoren de diverse verloven die nu worden toegekend en de diverse aanvragen tot bijkomende verlofdagen. De uitbreiding van het adoptie- en pleegouder- en rouwverlof zijn onderwerpen die daar aan bod komen. Ik kan u nog geen uitsluitel geven over het resultaat van die werkzaamheden, maar u merkt dat we aan de oefening begonnen zijn. De perspectieven zien er voorspoedig uit.

De heer Juan Benjumea Moreno (Groen).- Weet u al wanneer de besprekingen zouden worden afgerond? Ik zie u neen knikken. Ik heb begrepen dat alle soorten verlof ter discussie staan, ook het geboorteverlof bijvoorbeeld, en dat die het voorwerp zullen uitmaken van een nieuw statuut.

De heer Sven Gatz, minister.- Ik kan nog geen datum voorspellen omdat het nooit zeker is wanneer een dergelijke dialoog uitmond in een consensus. Niettemin lijkt me dat binnen een redelijke termijn wel mogelijk. Alle punten zullen uitvoerig worden besproken. Ik hoop binnen afzienbare tijd, meer bepaald binnen enkele maanden, daarover interessant en positief nieuws te kunnen meedelen. Ik besef dat het debat maatschappelijk zeker leeft, en dus ook binnen onze Brusselse administraties.

- Het incident is gesloten.