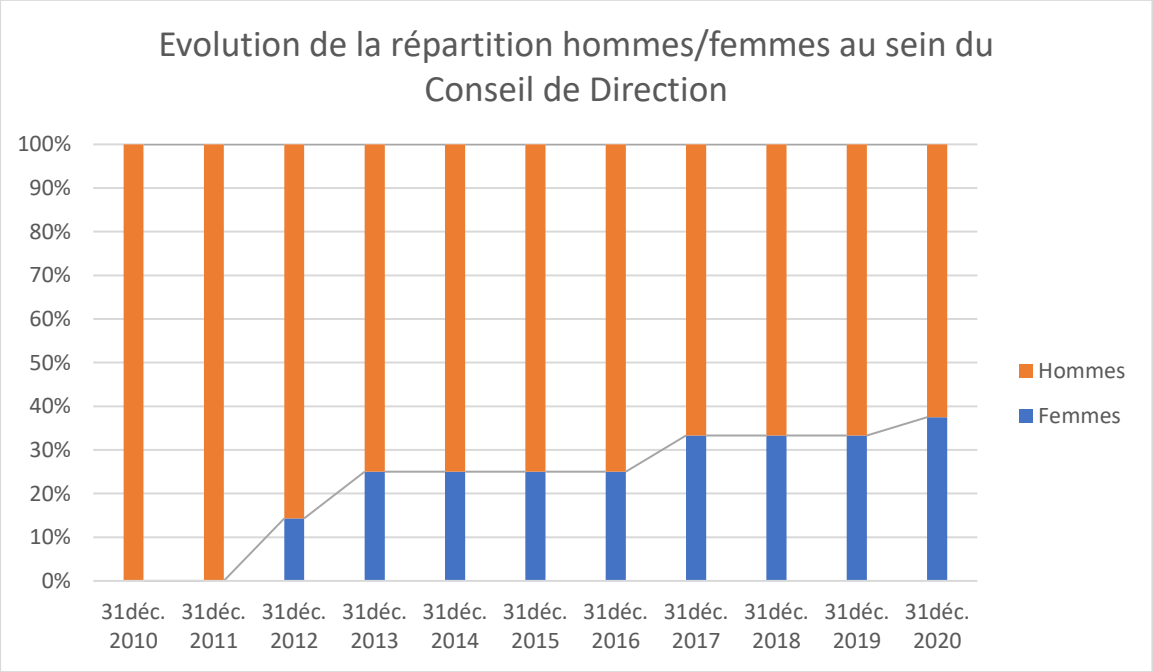
Question orale n° 4884 de Aït Baala, Latifa (MR) à Sven Gatz concernant l'absence de femmes dans les postes à hautes responsabilités de la fonction publique bruxelloise.

Question 1 : Plus de 5 mois se sont écoulés depuis la publication de ces informations, quid de la situation à ce jour ?

Le diagnostic quantitatif élaboré dans le cadre de l'élaboration du plan diversité 2021-2022, révélait une importante évolution en 10 ans en ce qui concerne la représentation des femmes au sommet du SPRB (A5-A6-A7) : d'un Conseil de Direction à 100% masculin en 2010, nous sommes passés à un Conseil de Direction composé de 38% de femmes au 31 décembre 2020.

Depuis 2017 et pour la première fois de l'histoire du SPRB, la barre des 30% de femmes dans le Conseil de Direction a été passée. Ajoutons à cela que depuis le 15 janvier 2021, une femme est à la tête du SPRB en tant que Secrétaire générale, ce qui est également une première.



Si on prend en compte les managers de niveau A4 et A3 aussi, on arrive au 15/10/2021 à la situation suivante :

	# Femmes	% Femmes	# Hommes	% Hommes	Total
A7	1	100,00%			**1**
A6			1	100,00%	**1**
A5	2	33,33%	4	66,67%	**6**
A4			8	100,00%	**8**
A3	23	46,94%	26	53,06%	**49**
Total	**26**	**40,00%**	**39**	**60,00%**	**65**

Surtout au niveau des A3, on se rapproche de plus en plus vers un équilibre, avec 46,94 % de femmes.

<u>Question 2 : Comment se fait-il que les femmes postulent moins aux postes à hautes responsabilités ?</u>

Il convient d'apporter la précision suivante suite à cette affirmation : Sur les 4 SPR du Gouvernement, 3 sont dirigés par des femmes :
- La fonction de Secrétaire générale A7 au sein du SPRB (la plus haute fonction de mandat en Région de Bruxelles-Capitale),
- la fonction de Directrice générale A5 au sein de Talent
- la fonction de Directrice générale A5 au sein de Urban

Nous pouvons constater qu'un facteur influençant l'introduction des candidatures par des hommes ou par des femmes est la matière traitée par l'emploi : à titre d'exemple :

- pour l'emploi A7 de SG au SPRB, il y avait 14 candidatures déposées dont 8 par des femmes.
- Pour l'emploi récent de A5 pour BFB au sein du SPRB, sur les 14 candidatures, on n'en comptait que 2 déposées par des femmes.

Une distinction doit donc être faite entre le choix personnel de postuler à un emploi qui est intrinsèquement lié à la motivation à occuper la fonction, à l'attrait pour la matière traitée,… et les opportunités d'accès à ce dernier

En conclusion, il est donc difficile de faire le bilan sur le choix des femmes de postuler aux postes de hautes responsabilités. Plusieurs facteurs influencent sans doute ses choix. Quoiqu'on peut observer des évolutions très positives au sein de la RBC et au sein du SPRB, il faut reconnaitre qu'en général il subsiste des barrières culturelles et sociétales, des préjugés et des stéréotypes qui tendent à construire des plafonds, des parois, ou des planchers de verre qui induisent une répartition inégale des hommes et des femmes, à plusieurs niveaux et dans

différents domaines de l'activité professionnelle. Pensons par exemple au travail à temps partiel qui reste majoritairement féminin, aussi au SPRB, et ce qui peut aussi être un frein pour occuper des fonctions de manager.

Le SPRB en est conscient et prend donc des mesures concrètes pour encourager l'accession des femmes au cadre moyen et supérieur :

- la sensibilisation des agentes du SPRB à participer aux initiatives comme Top Skills (Selor) et Boost (talent.brussels)
- la sensibilisation des managers du SPRB à l'importance d'encourager les agentes à postuler à des postes à responsabilité via la communauté « we managers » et/ou la news « Horizon »
- la communication via différents vecteurs de communication interne sur la thématique de l'accession des femmes à des postes à responsabilité (témoignages de rôles modèles, interviews, etc.) (intranet news et revue internes)

<u>Question 3 : En ce qui concerne l'implication de talent.brussels, quel est le rôle joué par talent.brussels à cet effet ? Comment talent.brussels justifie l'absence de femmes dans les postes à hautes responsabilités ? Quelles sont les différentes étapes du recrutement ? Comment est sensibilisé le jury de sélection ? Quels sont les différents critères de sélection pris en considération ? À quel moment les femmes sont-elles moins « retenues » que les hommes pour les postes à hautes responsabilités ?</u>

Talent.brussels assure le secrétariat des procédures de sélection pour les fonction de mandat. Son impact est limité à la mise en place d'un modèle de compétences et la proposition d'une commission de sélection. La décision finale revient au gouvernement même qui peut décider de ne pas suivre cette proposition.

En ce qui concerne les différentes étapes du recrutement, art. 453 du statut mentionne :
La commission de sélection émet un avis motivé en tenant compte :
- de l'adéquation entre le profil du candidat et la description de fonction, vérifiée lors de l'audition prévue à l'article 448, § 2;
- des titres et mérites que le candidat fait valoir;
- du résultat de l'assessment.

Au terme de la sélection et après analyse de leur candidature, les candidats sont inscrits, par décision motivée, soit dans le groupe A " apte ", soit dans le groupe B " non apte ". Dans le groupe A, les candidats sont classés.

Par rapport à la question « à quelle moment les femmes sont-elles moins retenues ? » :
Comme mentionné dans les réponses ci-dessus, une distinction doit donc être faite entre le choix personnel de postuler à un emploi qui est intrinsèquement lié à la motivation à occuper la fonction, à l'attrait pour la matière traitée,… et les opportunités d'accès à ce dernier.

Il est donc difficile de faire le bilan sur le choix des femmes de postuler aux postes de hautes responsabilités.

Question 4 : En outre, l'action positive est-elle nécessaire pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique bruxelloise ?

Le principe d'égalité d'accès aux emplois et le statut de la fonction publique instaure de facto une égalité de traitement au niveau barémique, au niveau de la carrière,… De plus, il est à noter que toutes les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre au point de vue du genre.
Pour les procédures de promotion et la sélection des mandataires, il y a des dispositions qui, en en cas d'égalité entre les candidats, vont favoriser le candidat du sexe le moins représenté.

Question 5 : Enfin, il ne faut pas oublier que les femmes issues des diversités sont davantage discriminées. Dès lors, quel est le management public organisé à cette fin ?

Plusieurs actions sont prévues dans le plan d'action de la diversité du SPRB afin de continuer à adapter nos procédures de recrutement et de sélection en vue d'éviter les biais éventuels pouvant entraîner des discriminations que ce soit sur base du sexe, de l'origine, de l'âge, du handicap ou de tout autre critère protégé.

A titre d'exemple :

- les agent.e.s de la cellule Recrutement seront invité.e.s. à suivre la formation organisée par Talent en vue d'assurer des offres d'emploi neutres afin que tous les groupes cibles de la diversité puissent se sentir attirés par ces offres d'emploi
- la veille sur les offres d'emploi paraissant sur Brujobs sera poursuivie afin de favoriser un recrutement inclusif (s'assurer de la rédaction des offres de manière neutre en indiquant les aptitudes physiques et mentales et l'environnement de travail etc)

Par ailleurs , le plan prévoit de renforcer la formation du personnel sur la diversité et la non-discrimination. En effet la formation à la diversité et à l'égalité des chances est essentielle pour favoriser et développer un mode de fonctionnement équitable et non discriminatoire qui respecte les critères de la loi pour l'égalité des chances. Il faut continuer à donner des outils aux membres du personnel pour leur permettre de mieux gérer les questions de diversité et de participer activement à un mode de fonctionnement inclusif qui permette à chacun.e de se développer professionnellement dans une ambiance de travail respectueuse des différences

A titre d'exemple :

- les nouveaux entrants bénéficieront d'un module de formation sur la diversité et l'égalité des chances ainsi que
- les agent.e.s de la 1ère ligne en lien avec le traitement des plaintes pour discrimination dans le cadre de la plateforme Bien-Etre qui regroupe les conseiller/ère.s en prévention, le pilier BET, le service social, les délégué.e.s syndicaux/ales, les infirmier/ère.s, le SIPPT, etc.

- les formations on line de UNIA (Ediv) seront repris dans le catalogue digital SPRB-GOB Academy

Enfin, comme mentionné ci-dessus, le SPRB continuera spécifiquement à encourager l'accession des femmes au cadre moyen et supérieur par les actions suivantes :

- la sensibilisation des agentes du SPRB à participer aux formations annuelles de Top Skills (Selor) et Boost (talent.brussels)
- la sensibilisation des managers du SPRB à l'importance d'encourager les agentes à postuler à des postes à responsabilité via la communauté « we managers » et/ou la news « Horizon »
- la communication via différents vecteurs de communication interne sur la thématique de l'accession des femmes à des postes à responsabilité (témoignages de rôles modèles, interviews, etc.) (intranet news et revue internes)