

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2013-2014

24 MAART 2014

ADVIES

**betreffende de gelijkheid
tussen vrouwen en mannen**

HOOFDSTUK 6

Lokale besturen

VERSLAG

uitgebracht namens het
adviescomité voor gelijke kansen
voor mannen en vrouwen

door mevrouw Anne HERSCOVICI (F)

PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2013-2014

24 MARS 2014

AVIS

**relatif à l'égalité entre
les femmes et les hommes**

CHAPITRE 6

Pouvoirs locaux

RAPPORT

fait au nom du
comité d'avis pour l'égalité des chances
entre hommes et femmes

par Mme Anne HERSCOVICI (F)

Aan de werkzaamheden van het adviescomité hebben deelgenomen :

Leden : mevr. Nadia El Yousfi, mevr. Catherine Moureaux, mevr. Dominique Braeckman, mevr. Céline Delforge, mevr. Anne Herscovici, mevr. Anne-Charlotte d'Ursel, mevr. Fatoumata Sidibe, de heren Benoît Cerexhe, Fouad Ahidar, mevr. Brigitte De Pauw.

Andere leden : de heer Alain Maron, mevr. Mahinur Ozdemir.

Ont participé aux travaux du comité d'avis :

Membres : Mmes Nadia El Yousfi, Catherine Moureaux, Dominique Braeckman, Céline Delforge, Anne Herscovici, Anne-Charlotte d'Ursel, Fatoumata Sidibe, MM. Benoît Cerexhe, Fouad Ahidar, Mme Brigitte De Pauw.

Autres membres : M. Alain Maron, Mme Mahinur Ozdemir.

Inhoudstafel

Lokale besturen	
1. Uiteenzetting van mevrouw Séverine Van Herzele, verantwoordelijke voor gelijke kansen bij de Directie Specifieke Initiatieven van het Bestuur Plaatselijke Besturen (9 december 2013) ...	3
2. Gedachtewisseling	6
3. Colloquium « Professionele gelijkheid van vrouwen en mannen in de 19 gemeenten, uitdagingen en vooruitzichten : preventie onder de loep » (19 februari 2014).....	9
4. Procedure	9
5. Advies	10
6. Stemming	12

Table des matières

Pouvoirs locaux	
1. Exposé de Mme Séverine Van Herzeele, responsable de l'égalité des chances auprès de la Direction des Initiatives spécifiques de l'Administration des Pouvoirs locaux (9 décembre 2013)	3
2. Echange de vues	6
3. Colloque « L'égalité professionnelle femmes-hommes dans les 19 communes, défis et perspectives : le cas de la prévention » (19 février 2014)	9
4. Procédure.....	9
5. Avis.....	10
6. Vote.....	12

Lokale besturen

1. Uiteenzetting van mevrouw Séverine Van Herzeele, verantwoordelijke voor gelijke kansen bij de Directie Specifieke Initiatieven van het Bestuur Plaatselijke Besturen (vergadering van 9 december 2013)

Mevrouw Séverine Van Herzeele heeft voor de commissie het volgende betoog gehouden :

« Ik werk voor de Directie Specifieke Initiatieven van het Bestuur Plaatselijke Besturen en word jaarlijks gesubsidieerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), voor een bedrag van 17.470 euro; er wordt jaarlijks een subsidie overeengekomen tussen de directeur-generaal van het Bestuur Plaatselijke Besturen en de directeur van het IGVM, dat een begeleidingscomité opricht met een vertegenwoordiger van de Minister-President, een vertegenwoordiger van de Staatssecretaris belast met de gelijkheid van kansen en een vertegenwoordiger van het IGVM, en mijn actieplan en jaarverslagen moet goedkeuren.

De coördinatie van de gelijkheid van kansen heeft meerdere opdrachten :

- met de gemeenten projecten opzetten voor informatieverspreiding, opleiding en sensibilisering inzake gelijkheid;
- stimuleren van de verschillende actoren op het vlak van gelijkheid en lokaal beleid (gekozenen, ambtenaren, verenigingsleven) om samen te werken;
- initiatieven nemen om rekening te houden met de genderdimensie (*gender mainstreaming*).

Actieplan 2013

Oproep tot projecten

Een belangrijk onderdeel van de coördinatie is het beheer van een subsidie toegekend in het kader van een jaarlijkse oproep tot projecten. De kabinetten van de Minister-President en de Staatssecretaris bevoegd voor de gelijkheid van kansen trekken jaarlijks voor de negentien gemeenten een bedrag uit van 118.000 euro, dat door de coördinatie beheerd wordt.

De oproep tot projecten, die de tand des tijds niet goed doorstaan had, is in 2013 hervormd. De oproep is gedaan in april en de gemeenten hebben hun projecten eind juni ingediend. Een begeleidingscomité (met een vertegenwoordiger van de Minister-President, een vertegenwoordiger van de Staatssecretaris belast met de gelijkheid van kansen en

Pouvoirs locaux

1. Exposé de Mme Séverine Van Herzele, responsable de l'égalité des chances auprès de la Direction des Initiatives spécifiques de l'Administration des Pouvoirs locaux (réunion du 9 décembre 2013)

Mme Séverine Van Herzele a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« Mon poste dépend de la Direction des Initiatives spécifiques de l'Administration des Pouvoirs locaux. Il est subventionné chaque année par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) à hauteur de 17.470 euros; une subvention est signée annuellement entre le directeur général de l'Administration des Pouvoirs locaux et le directeur de l'IEFH, laquelle institue un comité d'accompagnement regroupant un représentant du Ministre-Président, un représentant du Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances et un représentant de l'IEFH et a pour fonction d'avaliser mon plan d'action et mes rapports annuels.

La coordination de l'égalité des chances remplit plusieurs missions :

- mettre sur pied des projets d'information, de formation et de sensibilisation en matière d'égalité avec les communes;
- stimuler les différents acteurs de l'égalité et de la politique locale (élus, fonctionnaires, tissu associatif) à travailler en partenariat;
- mener des actions destinées à favoriser la prise en compte de la dimension de genre (*gender mainstreaming*).

Plan d'action 2013

Appel à projets

Un grand volet de la coordination porte sur la gestion d'un subside octroyé dans le cadre d'un appel à projets annuel. Les cabinets du Ministre-Président et du Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances mettent chaque année à la disposition des dix-neuf communes une enveloppe de 118.000 euros gérée par la coordination.

L'appel à projets, qui avait un peu mal vieilli, a été intégralement réécrit en 2013. Il a été lancé en avril et les communes ont rentré leurs projets fin juin. Un comité d'accompagnement (composé d'un représentant du Ministre-Président, d'un représentant du Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des chances et de moi-même) a analysé les

mijzelf) heeft de projecten onderzocht en heeft er uiteindelijk dertig geselecteerd, verspreid over veertien gemeenten. Die projecten, die over twaalf maanden lopen, zijn gestart begin november.

Het aantal ingediende projecten stemt ons tot tevredenheid. In 2012 zijn er immers twee oproepen nodig geweest om het beschikbare geld te besteden. Tijdens de eerste oproep in maart hebben maar weinig gemeenten gereageerd en de projecten waren te weinig pertinent of financieel te onduidelijk. Een tweede oproep is dan gedaan in juli en uiteindelijk zijn er vijfentwintig projecten gekozen.

De coördinatie kan de gemeenten hulp geven voor het uitwerken van het project.

Gender mainstreaming

De coördinatie investeert sinds 2012 in dat project met zes modelgemeenten.

In 2013 hebben dertien vertegenwoordigers van de zes proefgemeenten (Anderlecht, Brussel-Stad, Etterbeek, Koekelberg, Sint-Joost-ten-Noode en Ukkel), mijn collega's voor preventie en ikzelf een studiereis van tweeënhalf dag gemaakt naar Rennes, de eerste stad in Frankrijk die een gelijkheidslabel gekregen heeft. Bretagne heeft bovendien heel wat initiatieven genomen voor de gelijkheid van kansen. Die delegatie heeft een ontmoeting gehad met de adjunct van de burgemeester belast met het vrouwenrecht. Die heeft onder andere een uiteenzetting gehouden over het werk geleverd in het kader van het Europese handvest voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het lokale leven.

Sinds juli vinden er vergaderingen plaats met de zes proefgemeenten om een colloquium op te zetten. Dat colloquium zal plaatsvinden op 19 februari 2014 en moet bij de dertien andere gemeenten van het Brussels Gewest de resultaten van die twee jaar werk bekendmaken.

Het voorbereidend werk voor het colloquium gaat over de vorm en de inhoud, en daarbij worden twee externe deskundigen geraadpleegd om elk van de zes gemeenten zo grondig mogelijk te ondervragen en te onderzoeken hoe zij de genderdimensie kunnen bevorderen. Thans gaat de aandacht vooral naar twee beroepen, te weten de schoolbemiddelaars en de parkwachters.

Coördinatie

Ik organiseer een keer per trimester vergaderingen met de gemeentelijke ambtenaren belast met de gelijkheid van kansen, in de vorm van vergaderingen *stricto sensu*, conferenties of bezoeken ter plaatse. Zo zijn wij naar Villeneuve

différents projets et en a finalement retenu trente, répartis sur quatorze communes. Ces projets, qui portent sur douze mois, ont été mis en route au début du mois de novembre.

Le nombre de projets rentrés nous a donné satisfaction. En 2012 effectivement, deux appels à projets avaient été nécessaires pour écouler l'argent disponible. Lors du premier appel, lancé en mars, peu de communes avaient répondu et les projets présentés pêchaient soit par leur manque de pertinence, soit par l'imprécision de leur montage financier. Un deuxième appel avait alors été lancé en juillet pour, *in fine*, retenir vingt-cinq projets.

La coordination peut fournir de l'aide aux communes au niveau de l'élaboration du projet.

Gender mainstreaming

La coordination s'investit depuis 2012 dans ce projet avec six communes pilotes.

En 2013, treize représentants des six communes pilotes (Anderlecht, Bruxelles-Ville, Etterbeek, Koekelberg, Saint-Josse-ten-Noode et Uccle), mes collègues en charge de la prévention et moi-même avons effectué un voyage d'études de deux jours et demi à Rennes, première ville française à obtenir le label égalité. La Bretagne a en outre initié nombre de démarches en faveur de l'égalité des chances. Cette délégation a rencontré l'adjointe au maire en charge du droit des femmes qui a, entre autres, évoqué le travail effectué dans le cadre de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Depuis le mois de juillet, des réunions ont lieu avec les six communes pilotes en vue de préparer un colloque. Ce colloque, qui aura lieu le 19 février 2014, vise à diffuser auprès des treize autres communes de la Région de Bruxelles-Capitale le fruit des réflexions et de ces deux années de travail.

Le travail préparatoire au colloque porte tant sur la forme que sur le fond et s'accompagne de la consultation de deux experts extérieurs pour interroger le plus possible en profondeur chacune des six communes et analyser la manière dont elles parviennent à promouvoir la dimension de genre. On se concentre pour l'instant sur deux métiers précis qui sont les médiateurs et médiatrices scolaires et les gardiens et gardiennes de parc.

Coordination

J'organise, à raison d'une fois par trimestre, des réunions avec les fonctionnaires communaux en charge de l'égalité des chances. Elles peuvent prendre la forme de réunions *stricto sensu*, de conférences ou de visites. Nous nous som-

d'Ascq getrokken voor een tentoonstelling « Des elles, des ils ». Het is een tentoonstelling voor kinderen en wij overwegen om die naar Brussel te halen. Een tiental mensen uit zeven gemeenten hebben aan het bezoek deelgenomen. De vergaderingen lokken meestal vijftien tot zestien gemeenten.

Ik heb tijdens het eerste trimester ook voorgesteld om persoonlijk de schepenen te ontmoeten waarvan verschillende nieuw in het vak waren. Het was de gelegenheid om het te hebben over de oproep tot projecten en uit te leggen hoe wij hen zouden kunnen helpen via de opleidingen, netwerken ... In het kader van de oproep tot projecten, zijn de gemeenten natuurlijk niet verplicht om projecten tot in de puntjes uit te werken, maar zij kunnen inspiratie halen uit de gedragscodes in andere lokale besturen.

Opleidingen

Een opleiding van drie halve dagen voor de schepenen en de gemeenteambtenaren werd voorgesteld over het thema genderbudgeting en heeft vijftien deelnemers mogen verwelkomen uit tien gemeenten. Het thema zal later opnieuw voorgesteld worden.

Diversen

De coördinatie zorgt bovendien voor verschillende gerichte acties: bezoeken aan projecten, interventies tijdens conferenties en colloquia op vraag van de gemeenten, ontvangst van buitenlandse steden ...

Doornik wilde bijvoorbeeld weten wat het Gewest gedaan heeft in de strijd tegen seksistische stereotypen bij jonge kinderen. Ik heb de delegatie naar de bibliotheek van Sint-Joost-ten-Noode gebracht waar sinds 2011 het initiatief « Ma bibliothèque est sympa dans son genre » loopt. Bedoeling is de bibliothecarissen te sensibiliseren voor de geslachtsgebonden vooroordelen in jeugdboeken.

Het project is in 2011 gestart onder de vorige coördinator, in één enkele gemeente, en is later voorgesteld aan andere gemeenten. Een denktank is opgericht en er is een brochure uitgegeven voor de bibliothecarissen en het personeel in de crèches.

Een ander project op gewestelijk niveau uit 2012 diende, ter gelegenheid van de tien jaar vaderschapsverlof, het gemeentepersoneel te sensibiliseren voor het ouderschapsverlof. Tien gemeenten hebben gereageerd en hebben hun personeel aan de tand gevoeld, vooral de mannelijke personeelsleden die vaderschapsverlof opgenomen hadden, om na te gaan in welke mate het een instrument was in de strijd voor de gelijkheid van kansen. Na de gevoerde enquêtes, heeft de coördinatie een brochure gemaakt die de meeste gemeenten daarna aan hun personeel uitgedeeld hebben. ».

mes ainsi rendus à Villeneuve d'Ascq pour y visiter une exposition intitulée « Des elles, des ils ». Destinée au public enfant, on envisage maintenant de la faire venir à Bruxelles. Cette visite a regroupé une dizaine de personnes issues de sept communes. Les réunions regroupent généralement quinze à seize communes.

J'ai également proposé au cours du premier trimestre de rencontrer individuellement les échevins dont certains étaient nouveaux dans la fonction. C'était l'occasion d'évoquer l'appel à projets et d'expliquer de quelle manière on pouvait les aider à travers les formations, les mises en réseau, ... Dans le cadre de l'appel à projets, les communes ne sont évidemment pas tenues d'élaborer des projets de A à Z mais peuvent s'inspirer des bonnes pratiques en cours dans d'autres localités.

Formations

Une formation en trois demi-journées destinée tant aux échevins qu'aux fonctionnaires communaux a été proposée sur le thème du gender budgeting et a regroupé quinze inscrits répartis sur dix communes. La thématique sera à nouveau proposée prochainement.

Divers

La coordination opère en outre différentes actions plus ponctuelles : visites de projets, interventions lors de conférences et de colloques à la demande des communes, accueil de villes étrangères, ...

La ville de Tourcoing voulait ainsi voir ce que la Région a mis en place en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes auprès des jeunes enfants. J'ai amené la délégation à la bibliothèque de Saint-Josse-ten-Noode où un travail intitulé « Ma bibliothèque est sympa dans son genre » est mené depuis 2011, le but étant de conscientiser les bibliothécaires aux stéréotypes sexistes reproduits dans les albums de jeunesse.

Ce projet avait été lancé en 2011 sous l'égide de la précédente coordinatrice dans une commune pour ensuite être proposé à d'autres. A partir de là, un groupe de réflexion a été constitué et une brochure a été éditée en vue de sensibiliser les bibliothécaires et le personnel des crèches.

Un autre projet mené à l'échelle régionale en 2012 visait lui, à l'occasion des dix ans du congé de paternité, à sensibiliser le personnel communal au congé parental. Dix communes y ont répondu et ont pu interroger des membres de leur personnel et notamment des hommes qui avaient pris un congé de paternité, pour voir en quoi cela avait été un outil d'égalité des chances. Suite aux enquêtes menées, la coordination a édité une brochure que la plupart des communes ont ensuite accepté de distribuer à leur personnel. ».

2. Gedachtewisseling

Mevrouw Anne-Charlotte d'Ursel vraagt of alle gemeenten een schepen voor gelijke kansen hebben. Bij sommige zou het nut ervan nog niet doorgedrongen zijn. Hoe kan men in dergelijk geval de lokale overheid warm doen lopen voor de genderproblematiek ?

Is er een rondetafel met de schepenen van het Gewest om de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen ? Waarom eerder aankloppen bij de gemeenteambtenaren ?

Het parlementslid herinnert eraan dat er een tiental jaar geleden een netwerk van Brusselse vrouwelijke politici bestond (schepenen en gemeenteraadsleden) dat regelmatig vergaderde over thema's als het vrouwelijk management. Is men van plan om daar opnieuw werk van te maken ?

Mevrouw Nadia El Yousfi herinnert eraan dat tijdens de vorige zittingsperiode regelmatig overleg gepleegd werd met de schepenen voor gelijkheid van kansen en dat daar goede praktijken uitgewisseld werden.

Uit de uitleggingen van de spreekster blijkt overigens dat niet alle gemeenten betrokken zijn bij de ontmoetingen die zij op touw zet. In gemeenten met een saneringsplan is het niet altijd makkelijk een beleid op gang te brengen inzake gelijke kansen, dat vaak transversaal is. Naast de kwestie van de financiën, rijst ook die van de menselijke middelen. Hoe staat het met het denkwerk ter zake ? Kan overwogen worden een lokale coördinator te installeren om dat type beleid, dat raakt aan alle bevoegdheden, te kunnen concretiseren ?

Mevrouw Anne Herscovici vraagt zich af wie de collega's belast met preventie zijn waarover mevrouw Van Herzele sprak. Met welke preventie zijn zij belast ?

Werd een thema bepaald in het kader van de projectoproep in 2013 ? Zo ja, welk ? Op grond waarvan werden de projecten gekozen ?

De volksvertegenwoordiger benadrukt tevens de moeilijkheden met de uitvoering van *genderbudgeting*. Werd een solidariteitsnet opgericht tussen ambtenaren om die moeilijkheden uit de weg te ruimen ?

Mevrouw Fatoumata Sidibe heeft vragen over het aantal projecten dat in 2013 werden ingediend. Wordt voorzien in begeleiding voor de gemeenten waarvan de projecten niet werden geselecteerd, zodat zij die later opnieuw kunnen indienen ?

Hebben alle gemeenten trouwens het Europees handvest voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het lokaal leven ondertekend ?

2. Echange de vues

Mme Anne-Charlotte d'Ursel se demande si toutes les communes ont un échevinat de l'égalité des chances. Il semble que certaines n'en ont pas encore perçu l'utilité. Comment agir, dans ce cas, pour sensibiliser les autorités locales à la problématique du genre ?

Existe-t-il par ailleurs une table ronde des échevins de la Région qui puisse favoriser l'échange de bonnes pratiques ? Pourquoi plutôt agir auprès des fonctionnaires communaux ?

Enfin, la députée rappelle qu'il existait, il y a une dizaine d'années, un réseau des femmes politiques bruxelloises (échevines et conseillères communales) qui se réunissait très régulièrement sur des thématiques telles que le management au féminin. Envisage-t-on de le reconstituer ?

Mme Nadia El Yousfi rappelle que, sous l'ancienne législature régionale, des rencontres régulières avaient lieu entre échevins en charge de l'égalité des chances et permettaient l'échange de bonnes pratiques.

Il ressort par ailleurs des propos de l'intervenant que toutes les communes ne sont pas impliquées dans les rencontres qu'elle initie. Il n'est pas toujours évident, dans des communes sous plan d'assainissement, d'initier une politique d'égalité des chances, souvent transversale. Mais, outre celle des finances, la question des moyens humains se pose également. Qu'en est-il de la réflexion menée à ce sujet ? Est-il envisageable d'installer un coordinateur local pour pouvoir concrétiser ce type de politique qui touche l'ensemble des compétences ?

Mme Anne Herscovici se demande qui sont les collègues en charge de la prévention évoqués par Mme Van Herzele. Que sont-ils chargés de prévenir ?

Un thème a-t-il été déterminé dans le cadre de l'appel à projets en 2013 ? Si oui, lequel ? Sur quelle base les projets ont-ils été retenus ?

Par ailleurs, la députée insiste sur les difficultés que suscite la mise en œuvre du *gender budgeting*. Un réseau de solidarité a-t-il été établi entre fonctionnaires de manière à surmonter ces difficultés ?

Mme Fatoumata Sidibe s'interroge sur le nombre de projets introduits en 2013. Un accompagnement est-il prévu pour les communes dont les projets n'ont pas été sélectionnés de sorte qu'elles puissent les réintroduire ultérieurement ?

Toutes les communes sont-elles par ailleurs signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ?

En tot slot, wordt specifiek werk verricht om de gemeenten te helpen genderstatistieken op te stellen ?

Mevrouw Anne Herscovici vraagt of de coördinatie eveneens contacten onderhoudt met de OCMW's.

Volgens mevrouw Séverine Van Herzeele hebben twee gemeenten geen schepen belast met gelijke kansen: Ganshoren en Watermaal-Bosvoorde. Uitnodigingen vanwege de coördinatie worden dus gericht aan het college van burgemeester en schepenen.

De voortzetting van de rondetafel van de schepenen wordt overwogen voor de komende jaren. Sommige schepenen hebben daartoe alleszins sterk de wens geuit.

Op de vooravond van het colloquium, op 18 februari 2014, worden alle schepenen belast met gelijke kansen en de gemeentesecretarissen uitgenodigd om de adjunct van de burgemeester van Rennes te ontmoeten. Dat zou het begin van een netwerk kunnen vormen.

Een netwerk tot stand brengen voor de Brusselse vrouwelijke politici is misschien eerder een beleidsbeslissing. De problematiek werd alleszins al besproken tijdens een ontmoeting met de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Mevrouw Anne Herscovici licht toe dat het netwerk bijzonder belangrijk was toen de colleges overwegend bestonden uit mannen.

Mevrouw Séverine Van Herzeele zegt dat de situatie met betrekking tot de lokale coördinatie zeer uiteenlopend is naargelang de gemeente : een voltijdse ambtenaar, een klein team, ... Het project dat in de zes proefgemeenten plaatsvindt biedt een mogelijkheid tot transversaal werk, maar de kwestie blijft in handen van de gemeenten.

De Directie Specifieke Initiatieven van het Bestuur Lokale Besturen telt eveneens twee ambtenaren die belast zijn met steun op het vlak van preventie aan de gemeenten die meewerken aan het proefproject. Het beleid betreft de volgende vier assen :

- zichtbare en geruststellende aanwezigheid in de openbare ruimten;
- bestrijding van vroegtijdig schoolverlaten;
- bestrijding van onwellevend gedrag;
- conflictbemiddeling.

Inzake *genderbudgetting*, hebben enkele schepenen en ambtenaren hun tevredenheid geuit over de gekregen opleiding, die ze nog niet voldoende achten. Vandaar het idee van een intercommunaal project.

Enfin, un travail spécifique est-il mené de manière à aider les communes à produire des statistiques genrées ?

Mme Anne Herscovici demande si la coordination entretiennent également des contacts avec les CPAS.

Mme Séverine Van Herzeele dénombre deux communes sans échevin en charge de l'égalité des chances : Ganshoren et Watermael-Boitsfort. Lorsque des invitations sont envoyées par la coordination, elles sont donc adressées au collège des bourgmestre et échevins.

La reconduction de la table ronde des échevins sera envisagée pour les prochaines années. Certains échevins l'ont en tous cas appelée de leurs vœux.

La veille du colloque, le 18 février 2014, tous les échevins en charge de l'égalité des chances et de la prévention ainsi que les secrétaires communaux seront invités à rencontrer l'adjointe au maire de Rennes. Cela pourrait constituer le début d'une mise en réseau.

La mise en réseau des femmes politiques bruxelloises relève, elle, peut-être davantage d'une décision politique. La problématique a en tout cas déjà été discutée lors d'une rencontre avec l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB).

Mme Anne Herscovici explique que ce réseau était particulièrement important lorsque les collèges étaient massivement masculins.

Mme Séverine Van Herzeele explique que, concernant la coordination locale, la situation varie de commune à commune : un fonctionnaire à temps plein, une petite équipe, ... Le projet mené dans les six communes pilotes permet une certaine transversalité mais la question reste à l'appréciation des communes.

La Direction des Initiatives spécifiques de l'Administration des Pouvoirs locaux compte également deux fonctionnaires chargés du subside aux communes en termes de prévention qui travaillent aussi sur le projet pilote. La politique porte sur les quatre axes suivants :

- présence visible et rassurante dans les espaces publics;
- lutte contre le décrochage scolaire;
- lutte contre les incivilités;
- médiation de conflits.

Au niveau du *gender budgetting*, quelques échevins et fonctionnaires ont dit leur satisfaction au terme de la formation dispensée mais se sentent encore démunis. D'où l'idée d'un projet intercommunal.

De spreekster preciseert bovendien dat ze geen rechtstreeks contact heeft met de OCMW's, maar wijst erop dat het de gemeenten, in het kader van de projectoproep, vrijstaat acties met hen op te starten.

Mevrouw Anne Herscovici zegt hoe belangrijk die actor wel is.

Volgens mevrouw Séverine Van Herzeele zijn in 2013 nog vierendertig of vijfendertig projecten binnengekomen; beslist werd ze niet onder te brengen in thema's. Het algemeen kader omvat gender, culturele diversiteit, LGBT (lesbiennes, gays, bisexuelen en transgenders), personen met een handicap, geweld tussen partners en binnen het gezin.

De oproep stelde volgende beleidsprioriteiten :

- emancipatie versterken: emancipatie moet gezien worden als een proces dat gericht is op het wegwerken van een situatie van ongelijkheid tussen individuen of groepen, en op het tot stand brengen van een situatie van autonomie en zelfstandigheid voor iedereen;
- deelname aan het sociaal en politiek leven bevorderen : de nadruk wordt gelegd op volwaardig burgerschap;
- samenleven in diversiteit bevorderen.

Daarnaast hebben zes gemeenten het Europees handvest voor gelijkheid van vrouwen en mannen in het lokaal leven ondertekend, maar voor die gemeenten voorziet het Bestuur Lokale Besturen in geen enkele begeleiding. Zij kunnen evenwel steun krijgen in het kader van de projectoproep, aangezien sommige gemeenten projecten indienen die betrekking hebben op het actieplan dat voortvloeit uit de ondertekening van het handvest.

Mevrouw Fatoumata Sidibe vraagt of het gaat over dezelfde zes proefgemeenten.

Mevrouw Séverine Van Herzeele antwoordt ontkennend; er is geen systematisch verband.

Het begrip genderstatistieken zal worden besproken in het kader van de opleiding over *genderbudgeting*, die zal worden voortgezet.

De heer Fouad Ahidar vraagt of de hierboven vermelde aanmoediging van samenleven in diversiteit betrekking heeft op het gemeentepersoneel of op de gebruikers. Wat houdt dat in ?

Mevrouw Séverine Van Herzeele legt uit dat diversiteit hier staat voor de bestaande verschillen tussen individuen in onze maatschappij en dat het stimuleren van ideeën in verband met diversiteit een bron van vooruitgang en creativiteit is.

L'oratrice précise en outre ne pas avoir de contact direct avec les CPAS mais rappelle que, dans le cadre de l'appel à projets, les communes sont libres d'initier des actions avec ceux-ci.

Mme Anne Herscovici dit toute l'importance de cet acteur.

Mme Séverine Van Herzeele compte encore trente-quatre ou trente-cinq projets rentrés en 2013. Il avait été décidé de ne pas thématiser. Le cadre général recouvre le genre, la diversité culturelle, LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres), les personnes avec un handicap, la violence entre partenaires et intra-familiale.

Les priorités politiques de l'appel étaient :

- le renforcement de l'émanicipation : l'émanicipation doit être comprise comme un processus orienté vers la suppression d'une situation d'inégalité entre individus ou groupes ainsi que la création d'une situation d'autonomie et d'indépendance pour chacun et chacune;
- la promotion de la participation à la vie sociale et politique : l'accent est mis sur une citoyenneté à part entière;
- la promotion du vivre ensemble dans la diversité.

Par ailleurs, six communes ont signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale mais aucun accompagnement spécifique de l'Administration des Pouvoirs locaux n'a été prévu pour ces communes. Elles peuvent néanmoins être soutenues par l'appel à projets puisque certaines communes rentrent des projets raccrochés au plan d'action découlant de la signature de la charte.

Mme Fatoumata Sidibe demande s'il s'agit des mêmes six communes pilotes.

Mme Séverine Van Herzeele répond par la négative. Il n'y a pas de lien systématique.

Enfin, la notion de statistiques genrées sera abordée dans le cadre de la formation sur le *gender budgeting* qui sera reconduite.

M. Fouad Ahidar demande si la promotion du vivre ensemble dans la diversité évoquée plus haut vise le personnel communal ou les usagers. Que signifie-t-elle ?

Mme Séverine Van Herzeele explique que « la diversité signifie ici les différences existantes entre les individus dans notre société » et que « la stimulation des idées liées à la diversité est une source de progrès et de créativité ».

Het project dat uitgewerkt wordt door een gemeente kan zowel gericht zijn tot het gemeentepersoneel als tot de inwoners. De lokale overheden kunnen dat vrij kiezen.

De heer Fouad Ahidar vraagt zich af of de bedoeling van de projecten is dat het personeel de diversiteit beter kan aanvaarden.

Mevrouw Séverine Van Herzele antwoordt dat sommige gemeenten werkelijk vragen om tussen te komen in de financiering van opleidingen voor personeel dat in contact staat met de bevolking.

Mevrouw Anne Herscovici vraagt zich af of denkwerk wordt verricht over het gemeentelijk personeelsbeleid. Sommige gemeenten geven bijvoorbeeld de voorkeur aan deeltijds personeel voor de schoonmaakploegen. Deeltijds werk gebeurt echter tegen een laag loon, en het schoonmaken van gebouwen wordt vaak verricht door vrouwen, die dus zeer lage inkomsten hebben. Zo heeft het OCMW van Elsene verscheidene aanvragen tot steun gekregen van werkneemster van de gemeente.

Hoewel de volksvertegenwoordigster enkel kan benadrukken hoe belangrijk het is de vaders te sensibiliseren om gebruik te maken van de verlof mogelijkheden, toch leidt dat soms ook tot spanningen binnen de diensten.

Mevrouw Séverine Van Herzele licht toe dat het colloquium van 19 februari 2014 onder andere zal gaan over een bijzondere tool die in Rennes tot stand is gekomen : het tijdbureau. De personeelsdiensten zouden ook een opleiding moeten krijgen inzake ouderschapsverlof.

Dezelfde Franse gemeente heeft overigens denkwerk verricht over de kwestie van deeltijds werk, met name voor schoonmaakwerk.

3. Colloquium « Professionele gelijkheid van vrouwen en mannen in de 19 gemeenten, uitdagingen en vooruitzichten : preventie onder de loep » (19 februari 2014)

De akten van het colloquium zijn beschikbaar op de website www.plaatselijkebesturen.irisnet.be.

4. Procedure

Ter afsluiting van de hoorzitting, de gedachtewisseling en het colloquium en overeenkomstig artikel 124 van het Reglement, beslist het adviescomité aanbevelingen op te stellen over de lokale besturen in de vorm van een advies.

Le projet développé par une commune peut s'adresser tant au personnel communal qu'aux habitants. Cela relève du libre choix des autorités locales.

M. Fouad Ahidar se demande s'il s'agit de mettre en place des projets en vue de rendre le personnel plus apte à accepter la diversité.

Mme Séverine Van Herzele répond que certaines communes demandent effectivement d'intervenir dans le financement de formations du personnel en contact avec la population.

Mme Anne Herscovici se demande s'il est mené une réflexion sur les politiques communales du personnel. Certaines communes privilégié par exemple, pour le personnel de nettoyage, des temps partiels. Or, qui dit temps partiel dit revenus partiels et des femmes – le nettoyage des bâtiments est souvent effectué par des femmes – disposent dès lors de revenus très bas. Le CPAS d'Ixelles a ainsi été saisi de plusieurs demandes d'aides sociales émanant de travailleuses de la commune.

De même, si la députée ne peut que souligner l'importance du travail de sensibilisation mené auprès des pères pour qu'ils profitent des possibilités de congé, cela crée cependant parfois des tensions dans les services.

Mme Séverine Van Herzele explique que le colloque du 19 février 2014 se penchera notamment sur un outil particulier mis en place à Rennes : le bureau des temps. Une formation devrait également être dispensée aux services du personnel à propos des congés parentaux.

La même commune française a par ailleurs mené une réflexion sur la question des temps partiels, notamment dans le cadre du nettoyage.

3. Colloque « L'égalité professionnelle femmes-hommes dans les 19 communes, défis et perspectives : le cas de la prévention » (19 février 2014)

Les actes du colloque sont disponibles sur le site www.pouvoirslocaux.irisnet.be.

4. Procédure

En conclusion des auditions, de l'échange de vues et du colloque et conformément à l'article 124 du Règlement, le comité d'avis décide d'élaborer des recommandations relatives aux pouvoirs locaux sous la forme d'un avis.

Die aanbevelingen maken deel uit van het proces dat gestart is tijdens de hoorzittingen in verband met de werkgelegenheid⁽¹⁾.

5. Advies

Het adviescomité, nadat het mevrouw Séverine Van Herzele, die bij de Directie Specifieke Initiatieven van het Bestuur Plaatselijke Besturen verantwoordelijk is voor de gelijkheid van kansen, heeft gehoord en kennis heeft genomen van de handelingen van het colloquium over professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, beveelt aan om, met respect voor de gemeentelijke autonomie :

1. in alle gemeenten een schepen bevoegd voor de gelijkheid van kansen aan te wijzen, alsook een verantwoordelijke ambtenaar om concreet gestalte te kunnen geven aan het beleid inzake gelijkheid van kansen, dat alle bevoegdheden, met inbegrip van de bevoegdheden van de OCMW's, omvat;
2. het Europees charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak in alle gemeenten te ondertekenen;
3. de dynamiek van de rondetafelgesprekken van de schepenen van het Gewest voort te zetten om de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen en een intercommunaal netwerk voor solidariteit tussen ambtenaren op het vlak van gelijkheid van mannen en vrouwen op te zetten, teneinde de problemen bij de toepassing van *gendermainstreaming* en *genderbudgeting* te overwinnen;
4. in elke gemeente *gendermainstreaming* en *genderbudgeting* in te voeren met een verplichte gendertest *ex ante* voor alle begrotingsverordeningen en -beslissingen die aan het college van burgemeester en schepenen worden voorgelegd;
5. permanente opleidingen inzake *gendermainstreaming* en *genderbudgeting* te organiseren voor het college van burgemeester en schepenen en de betrokken gemeenteambtenaren;
6. het proefproject *gendermainstreaming*, dat in de gemeenten Anderlecht, Brussel-Stad, Etterbeek, Koekelberg, Sint-Joost-ten-Noode en Ukkel wordt uitgevoerd, uit te breiden tot de overige dertien gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

(1) Zie document A-271/1-2011/2012 Advies over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen – Hoofdstuk 1 – Werkgelegenheid.

Ces recommandations s'inscrivent dans le processus initié à l'occasion des auditions relatives à l'emploi⁽¹⁾.

5. Avis

Le comité d'avis, ayant entendu Mme Séverine Van Herzele, responsable de l'égalité des chances auprès de la Direction des Initiatives spécifiques de l'Administration des Pouvoirs Locaux, et ayant pris connaissance des actes du colloque relatif à l'égalité professionnelle dans les dix-neuf communes de la Région de Bruxelles-Capitale, recommande, dans le respect de l'autonomie communale, de :

1. désigner dans toutes les communes un échevinat de l'égalité des chances et un fonctionnaire responsable pour pouvoir concrétiser ce type de politique d'égalité des chances qui touche l'ensemble des compétences en ce compris les compétences des CPAS;
2. signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale dans toutes les communes;
3. continuer la dynamique des tables rondes des échevins de la Région pour favoriser l'échange de bonnes pratiques et mettre en place un réseau intercommunal de solidarité entre fonctionnaires en matière d'égalité hommes-femmes de manière à surmonter les difficultés de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et du *gender budgeting*;
4. mettre en place dans chaque commune le *gender mainstreaming* et le *gender budgeting* avec un test genre obligatoire *ex ante* pour toute réglementation ou décision budgétaire passant devant le collège des bourgmestre et échevins;
5. organiser des formations continues au *gender budgeting* et au *gender mainstreaming* à destination du collège des bourgmestre et échevins et des fonctionnaires communaux concernés;
6. étendre le projet pilote *gender mainstreaming* mené dans les communes d'Anderlecht, de Bruxelles-Ville, d'Etterbeek, de Koekelberg, de Saint-Josse-ten-Noode et d'Uccle aux treize autres communes de la Région de Bruxelles-Capitale;

(1) Voir document A-271/1-2011/2012 Avis relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes – Chapitre 1 – Emploi.

- | | |
|---|---|
| <p>7. naar geslacht opgesplitste statistieken op te maken op het vlak van het beleid van zowel de gemeenten als de OCMW's, en dit met eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;</p> <p>8. de gemeenten aan te moedigen om een denkoefening te houden over het deeltijds werken en de negatieve gevolgen ervan, inzonderheid inzake gelijkheid van loon, toegang tot de sociale rechten, ...;</p> <p>9. de beroepstrajecten te analyseren, vanaf de bekendmaking van de vacature en de aanwervingsprocedures tot de bevorderingen en loopbaanvoortzichten, om het glazen plafond te doorbreken en de opportuniteiten en de specifieke obstakels die mannen en vrouwen in hun beroep tegenkomen te identificeren :</p> <ul style="list-style-type: none"> – advertenties publiceren die de wetgeving op de vrouwelijkheid van de functienamen naleven, met functiebeschrijvingen waarvoor vrouwen in aanmerking komen, nadrukken over de publicatiekanalen en over het gebruik van alternatieve middelen om de jobaanbiedingen te verspreiden, – de gemengdheid van de examencommissies garanderen, – gelijk loon garanderen, – aandacht besteden aan de uurregelingen, de werktijden en de afstemming ervan op het privéleven om een werkelijke combinatie mogelijk te maken, – het onderhoud van de lokalen tijdens de dag laten uitvoeren; – discriminatie bestrijden door ook de mannen de mogelijkheid te bieden een aanzienlijker deel van de opvoeding van de kinderen voor hun rekening te nemen; – het gemeentepersoneel te sensibiliseren inzake vaderschapsverlof en ouderschapsverlof; – het uitoefenen van een job met verantwoordelijkheid mogelijk maken door dat te verzoenen met het gezinsleven; – ongewenste intimiteiten op de arbeidsplaatsen bestrijden; – erop letten dat de lokalen en de voorzieningen aangepast zijn aan de twee geslachten; <p>10. initiatieven ter bestrijding van seksistische stereotypen vanaf jonge leeftijd te veralgemenen, door projecten zoals « Mijn bibliotheek : wat een genre ! » dat sedert 2011 plaatsvindt in Sint-Joost-ten-Noode, met de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;</p> | <p>7. produire des statistiques genrées tant au niveau des politiques des communes que des CPAS et ce dans le respect de la vie privée;</p> <p>8. encourager les communes à mener une réflexion sur le temps de travail partiel et ses conséquences négatives en termes d'égalité salariale, d'accès aux droits sociaux, ...;</p> <p>9. analyser les parcours professionnels, depuis la publication de l'offre d'emploi et les processus de recrutement jusqu'aux promotions et perspectives de carrière, afin de briser le plafond de verre et identifier les opportunités et les freins spécifiques que rencontrent les hommes et les femmes dans leurs métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> – publier des annonces respectant la législation sur la féminisation des titres de fonction, avec des descriptifs répondant à des réponses féminines, se poser la question des canaux de publication et réfléchir à l'utilisation d'outils alternatifs pour la diffusion des offres d'emploi, – garantir la mixité des jurys, – garantir l'égalité salariale, – être attentif aux horaires, aux temps de travail et à leur articulation avec les temps de vie pour permettre une réelle mixité, – organiser le travail d'entretien des locaux en journée; – lutter contre les discriminations en permettant aussi aux hommes de s'épanouir et de prendre une part plus importante dans l'éducation des enfants, – sensibiliser le personnel communal au congé de paternité et aux congés parentaux, – faire en sorte de rendre possible l'occupation d'un poste à responsabilité tout en parvenant à concilier sa vie familiale, – lutter contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, – être attentif aux locaux et aux équipements pour qu'ils soient adaptés aux deux genres; <p>10. généraliser les initiatives qui visent à lutter contre les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge telles que le projet « Ma bibliothèque est sympa dans son genre » mené à Saint-Josse-ten-Noode depuis 2011 avec le soutien de la Région de Bruxelles-Capitale;</p> |
|---|---|

11. bij de opleiding van het personeel dat in contact komt met de bevolking rekening te houden met alle aspecten van de diversiteit ervan om hinderpalen die voortvloeien uit gendergelinkte stereotypes te overstijgen;
12. komaf te maken met de invloed van het gender bij de schoolkeuze (de jongens sensibiliseren voor literaire richtingen en de meisjes voor wetenschappelijke en technische richtingen) en de barrières tussen de activiteiten voor meisjes en jongens weg te werken;
13. een gelijkheidslabel in te voeren dat erkenning verleent aan een formeel beroepsgelijkheidssplan, dat duurzame verplichtingen bepaalt, en dit in het kader van dialoog met de sociale partners;
14. alle vormen van geweld tegen vrouwen te bestrijden, te voorzien in een plan voor de bestrijding van partnergeweld en geweld binnen het gezin, alsook tegen seksueel geweld;
15. het experiment van de stad Rennes (« tijdbureau ») als voorbeeld te nemen en de gemeenten aan te moedigen om de tijd en de weerslag ervan op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in aanmerking nemen bij het nemen van beleidsbeslissingen;
16. rekening te houden met de aanbevelingen van het adviescomité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen in zijn adviezen betreffende werkgelegenheid (²) en leefmilieu (³).
11. former le personnel en contact avec la population en tenant compte de tous les aspects de sa diversité afin de dépasser les obstacles inhérents aux stéréotypes générés;
12. « dégénérer » l'orientation scolaire et ce dans les deux sens (sensibiliser les garçons aux filières littéraires et les filles aux filières scientifiques et techniques) et lutter contre le cloisonnement entre les activités des filles et des garçons;
13. mettre en œuvre un label d'égalité reconnaissant la formalisation d'un plan d'égalité professionnelle, fixant des obligations pérennes et ce dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux;
14. lutter contre toutes les formes de violences envers les femmes, prévoir un plan de lutte contre les violences entre partenaires et les violences intrafamiliales ainsi que contre les violences sexuelles;
15. s'inspirer de l'expérience menée à Rennes (le « bureau des temps ») et encourager les communes à prendre le temps et son impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes en considération dans leurs prises de décisions politiques;
16. tenir compte des recommandations émises par le comité d'avis pour l'égalité des chances entre hommes et femmes dans ses avis relatifs à l'emploi (²) et à l'environnement (³).

6. Stemming

Op 24 maart 2013 wordt het hoofdstuk « lokale besturen » aangenomen bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

– *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag (hoofdstuk 6).*

De Rapporteur,

Anne HERSCOVICI

De Voorzitter,

Dominique BRAECKMAN

6. Vote

En date du 24 mars 2014, le chapitre « pouvoirs locaux » est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

– *Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport (chapitre 6).*

La Rapporteuse,

Anne HERSCOVICI

La Présidente,

Dominique BRAECKMAN

(2) Zie stuk A-271/1-2011/2012 Advies betreffende de gelijkheid tussen vrouwen en mannen – Hoofdstuk 1 – Werkgelegenheid.

(3) Zie stuk A-271/5-2012/2013 Advies betreffende de gelijkheid tussen vrouwen en mannen – Hoofdstuk 5 – Leefmilieu.

(2) Voir document A-271/1-2011/2012 Avis relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes – Chapitre 1 – Emploi.

(3) Voir document A-271/5-2012/2013 Avis relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes – Chapitre 5 – Environnement.