

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2014-2015

18 MEI 2015

DEBAT

**betreffende de integratie van
de genderproblematiek
in het beleid van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest en de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie**

HOOFDSTUK 3

**Openbaar Ambt, Wetenschappelijk
Onderzoek, Openbare Netheid, Buitenlandse
Handel, Brandbestrijding en
Dringende Medische Hulp**

VERSLAG

uitgebracht namens het
adviescomité voor gelijke kansen
voor mannen en vrouwen

**door mevrouw Viviane TEITELBAUM (F)
en de heer Fouad AHIDAR (N)**

Aan de werkzaamheden van het adviescomité hebben deelgenomen :
Leden : mevr. Nadia El Yousfi, mevr. Simone Susskind, de heren Julien Uyttendaele, Fabian Maingain, mevr. Fatoumata Sidibé, mevr. Mahinur Ozdemir, de heren Christos Doulkeridis, Fouad Ahidar.

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2014-2015

18 MAI 2015

DEBAT

**relatif à l'intégration de
la problématique du genre
dans la politique de la Région de Bruxelles-
Capitale et de la Commission
communautaire commune**

CHAPITRE 3

**Fonction publique, Recherche scientifique,
Propreté publique, Commerce extérieur,
Lutte contre l'incendie et
Aide médicale urgente**

RAPPORT

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

**par Mme Viviane TEITELBAUM (F)
et M. Fouad AHIDAR (N)**

Ont participé aux travaux du comité d'avis :

Membres : Mmes Nadia El Yousfi, Simone Susskind, MM. Julien Uyttendaele, Fabian Maingain, Mme Fatoumata Sidibé, Mme Mahinur Ozdemir, MM. Christos Doulkeridis, Fouad Ahidar.

**I.a. Uiteenzetting van mevrouw
Fadila Laanan, Staatssecretaris van het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest, belast met
Openbare Netheid, Vuilnisophaling en
-verwerking, Wetenschappelijk Onderzoek,
Gemeentelijke sportinfrastructuur en
Openbaar Ambt**

De Staatssecretaris heeft voor de commissieleden de volgende uiteenzetting gehouden :

« Het slagen van het gelijke kansenbeleid en van de strijd tegen alle vormen van discriminatie vormt een grote uitdaging voor ons Gewest. De gelijkheid tussen vrouwen en mannen is, in mijn ogen natuurlijk, een essentiële prioriteit.

Daarom besteed ik er vooral aandacht aan dat het genderaspect in aanmerking genomen wordt in de beleidslijnen die ik leid. Om dit te bereiken, is het nodig om de mechanismen die discriminaties en ongelijkheden voortbrengen beter te detecteren en te begrijpen.

Ik werk dus nauw samen met mijn collega die bevoegd is voor Gelijke Kansen, mevrouw Bianca Debaets. Het is immers noodzakelijk om onze middelen te verdelen, en dit voornamelijk om de verantwoordelijken van alle niveaus en de medewerkers op te leiden en uit te rusten, zodat ze weten hoe ze de principes van de ordonnantie van 2012 met betrekking tot het genderaspect concreet moeten toepassen.

Wat betreft het openbaar ambt, is het mijn doel om een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt voor te stellen aan de Regering tegen de zomer. Dat zal mij onder meer de gelegenheid geven om transversale doelstellingen met betrekking tot het genderaspect vast te leggen.

Om dit plan uit te werken, heb ik een consultatieproces en een werkmethode ingevoerd, die afgesproken werd met de leidinggevende ambtenaren van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en andere gewestelijke instellingen.

Dat plan zal gericht zijn op drie centrale thema's: de gebruikersbenadering, de ontwikkeling van het menselijk kapitaal, de efficiëntie en de duurzaamheid.

Het plan zal toelaten om transversale doelstellingen vast te leggen voor alle mandatarissen.

Elke Minister en Staatssecretaris moet ervoor waken dat de vastgelegde doelstellingen inzake de integratie van het genderaspect worden vertaald naar concrete acties in de diversiteitsplannen van de instellingen waarover hij of zij toezichthouder is. En dit voor elk van de vier verplichte pijlers:

**I.a. Exposé de Mme Fadila Laanan,
Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-
Capitale, chargée de la Propreté publique et de
la Collecte et du Traitement des Déchets, de la
Recherche scientifique, des Infrastructures
sportives communales et de la Fonction
publique**

La Secrétaire d'Etat a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« La réussite de la politique d'égalité des chances et de lutte contre toutes les formes de discriminations est un défi majeur pour notre Région. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue, pour moi bien entendu, une priorité essentielle.

Je porte donc une attention toute particulière à la prise en compte de la dimension du genre dans les politiques que je mène. Pour cela, il est nécessaire de mieux détecter et de comprendre les mécanismes qui produisent les discriminations et les inégalités.

Je travaille donc en concertation étroite avec ma collègue en charge de l'Egalité des chances, Mme Bianca Debaets. Il est en effet indispensable de mettre nos ressources en commun. Ceci notamment pour former et outiller les responsables de tous niveaux et les agents à appliquer concrètement les principes de l'ordonnance de 2012 relative au genre.

Pour ce qui concerne ma compétence en fonction publique, mon but est de proposer au Gouvernement un plan stratégique pour la fonction publique régionale d'ici l'été. Ce sera l'occasion, entre autres, de fixer des objectifs transversaux en matière de genre.

Pour élaborer ce plan, j'ai mis en place un processus de consultation et une méthode de travail, concertée avec les fonctionnaires dirigeants du Service public régional de Bruxelles et des autres organismes régionaux.

Ce plan sera articulé autour de trois thématiques centrales : l'orientation vers les usagers, le développement du capital humain, l'efficience et la durabilité.

Ce plan permettra de fixer des objectifs transversaux pour tous les mandataires.

Chaque Ministre et Secrétaire d'Etat devra veiller à ce que les objectifs fixés en matière d'intégration du genre soient traduits en actions concrètes dans les plans diversité des organismes sur lesquels il ou elle a la tutelle. Ceci, pour chacun des quatre axes obligatoires :

1. het beheer van de menselijke middelen,
2. de algemene werkorganisatievormen,
3. de organisatiecultuur,
4. de externe positionering en de benadering van de burgers, gebruikers en klanten.

Ik zal er in het bijzonder op letten dat de aanbevelingen van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen vrouwen en mannen worden nageleefd.

Daarom heb ik voorzien om een bijeenkomst te organiseren voor de uitwisseling van goede praktijken ter attentie van het gewestelijk diversiteitscomité. Onder de prioriteiten ben ik van mening dat de statistische monitoring moet worden geprofessionaliseerd in alle besturen en in alle gewestelijke instellingen. Er wordt bijgevolg een ontwerp van besluit voorbereid om het actierende van het Observatorium van het gewestelijk openbaar ambt uit te breiden.

Wat betreft het statuut, werden de regels *a priori* opgesteld op een neutrale manier en om discriminatie tussen vrouwen en mannen te vermijden.

Het in aanmerking nemen van het genderaspect heeft onder meer geleid tot:

- het vervrouwelijken van de namen van de verschillende graden en
- het preciseren van de samenstelling van de selectiecommissies die moeten worden opgericht in het kader van de bevorderingen: twee derde van de leden in meer dan één commissie behoort tot hetzelfde geslacht. In geval van gelijkheid, wordt de voorkeur gegeven aan de kandidaat die behoort tot het laagst vertegenwoordigde geslacht.

Het statuut biedt ook talrijke uitrustingen aan die zorgen voor een meer harmonieuze schakel tussen beroepsleven en privéleven. Instrumenten zoals de toegang tot de crèche van het Ministerie en telewerk versterken deze mogelijkheden.

Naar mijn mening blijft de toegang van vrouwen tot de midden- of topkaderfuncties nog een prioritair probleem. Over het algemeen bezetten vrouwen immers minder kaderfuncties. Bij de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel bijvoorbeeld, waar het vrouwelijk personeel nochtans iets meer dan de helft van de medewerkers van het ministerie uitmaakt, worden de mandaatfuncties ingevuld door minder dan 25% van de vrouwen. Ze worden een beetje beter vertegenwoordigd op het niveau van het middenkader, met meer dan 38% in directiefuncties A3 en 42% in functies A2, maar zonder ooit de 50% te bereiken...

Hoewel tussen 2010 en 2013 bijna 33% vrouwen werd benoemd in hoge managementfuncties onder mandaat, blijft de samenstelling van bepaalde directie- of beheerscomités zeer mannelijk. Objectieve selectieprocedures moeten ervoor zorgen dat er evenveel

1. la gestion des ressources humaines,
2. les modes généraux d'organisation du travail,
3. la culture organisationnelle,
4. le positionnement externe et l'approche des citoyens, des usagers et des clients.

Je serai particulièrement attentive à faire respecter les recommandations du Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes.

A cet effet, j'ai prévu d'organiser une séance d'échanges de bonnes pratiques à l'attention du comité régional de diversité. Parmi les priorités, j'estime que le monitoring statistique doit être professionnalisé dans toutes nos administrations et dans tous les organismes régionaux. Un projet d'arrêté est donc en préparation pour élargir le champ d'action de l'Observatoire de la fonction publique régionale.

En ce qui concerne le statut, *a priori* les règles sont rédigées de manière neutre et afin d'éviter des discriminations entre les femmes et les hommes.

La prise en compte du genre a conduit, entre autres :

- à féminiser les noms des différents grades et
- à préciser la composition des commissions de sélection à mettre en place dans le cadre des promotions : deux tiers des membres au plus d'une commission appartiennent au même sexe. En cas d'égalité, la préférence est donnée au candidat qui appartient au sexe le moins représenté.

Le statut offre aussi de nombreux aménagements permettant une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée. Des dispositifs comme l'accès à la crèche du ministère et le télétravail renforcent ces possibilités.

J'estime que l'accession des femmes au cadre moyen et supérieur reste un enjeu prioritaire. En effet, de manière générale, les femmes occupent moins de fonctions de cadre. Par exemple, au Service public régional de Bruxelles, alors que le personnel féminin constitue un peu plus de la moitié des agents du ministère, les fonctions de mandat sont occupées par moins de 25 % des femmes. Elles sont un peu mieux représentées au niveau du cadre moyen, avec plus de 38 % dans les postes de direction A3 et 42 % dans les postes A2 mais sans jamais atteindre les 50 %.

Si, entre 2010 et 2013, près de 33 % de femmes ont été désignées dans des fonctions de haut management sous mandat, la composition de certains comités de direction ou de gestion reste très masculine. Des procédures objectives de sélection doivent conduire à recruter ou à

vrouwen als mannen worden aangenomen of bevorderd, en dit in de verschillende functietypes en -niveaus. Er moet voortdurend aandacht geschonken worden aan de neutrale beschrijving van functies en aan het communicatieproces van werkaanbiedingen en vacante banen. Ik zal ook de oprichting van representatieve selectiejury's van de twee geslachten aanmoedigen.

Het genderaspect integreren vereist een evolutie van de mentaliteit binnen onze besturen. De opleiding van managers en human resources-verantwoordelijken moet voortgezet worden, opdat er meer rekening gehouden wordt met het genderaspect bij het beheer van de teams en de werkorganisatievormen. De toekenning van verantwoordelijkheden binnen de teams moet evenveel kansen geven aan de vrouwen als aan de mannen om managementkwaliteiten te ontwikkelen.

De fijngevoeligheid voor het genderaspect en de strijd tegen stereotypen moeten ook worden geïntegreerd in het interne en externe communicatiebeleid. Ik zal hiervoor zorgen, meer bepaald in het kader van de communicatiecampagnes van het Brussels plan in het openbaar ambt. Het gaat erom het Gewest te positioneren als aantrekkelijke en voorbeeldige openbare werkgever. Dit plan maakt deel uit van de verbintenissen van de Strategie 2025. Het spreekt voor zich dat de acties ter bevordering van de tewerkstelling evenzeer de vrouwen als de mannen in Brussel moeten viseren.

De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel ontwikkelt al sinds de jaren negentig talrijke acties om de gelijkheid tussen de vrouwen en de mannen te bevorderen in het kader van het beheer van zijn human resources. Sinds meerdere jaren werden er ook proefprojecten opgezet in verscheidene diensten om het genderaspect in aanmerking te nemen in de sturingsprocessen en de werkprocessen.

Ik voorzie overigens om het sturingscomité van het agentschap Easybrussels te sensibiliseren. De vereenvoudiging tracht immers evenzeer het leven van de vrouwelijke als van de mannelijke burgers te vergemakkelijken. In dat opzicht zal het interessant zijn om, vanuit het oogpunt van het genderaspect, de stappen te analyseren die nodig zijn om een dienst te verkrijgen of om een plicht te vervullen.

In het kader van mijn bevoegdheid inzake wetenschappelijk onderzoek, ben ik van plan om de organisatie van acties te ondersteunen, zoals de Atomia-prijs. Het is mijn doel om de plaats van vrouwen binnen wetenschappelijk onderzoek en innovatie te bevorderen en om wetenschappelijke roepingen op te wekken bij jonge Brusselse vrouwen.

Het gelijkheidsprobleem tussen de geslachten reikt verder dan de simpele kwestie van de gelijkheid.

Deze context moet dus evolueren en ik ben trots als ik

promouvoir autant les femmes que les hommes et ce, dans les différents types et niveaux de fonction. Une attention continue doit donc être apportée à la description neutre des fonctions et au processus de communication des offres d'emploi et des postes vacants. J'encouragerai aussi la mise en place de jurys de sélection représentatifs des deux sexes.

Intégrer la dimension de genre nécessite de faire évoluer les mentalités au sein de nos administrations. La formation des managers et des responsables Ressources humaines doit se poursuivre pour que la dimension du genre soit mieux prise en compte dans la gestion des équipes et dans les modes d'organisation du travail. L'attribution de responsabilités au sein des équipes doit donner les occasions autant aux femmes qu'aux hommes de développer des compétences en management.

La sensibilité au genre et la lutte contre les stéréotypes doivent également être intégrées dans la politique de communication interne et externe. J'y veillerai, tout particulièrement, dans le cadre des campagnes de communication du plan bruxellois dans la fonction publique. Il s'agit de positionner la Région comme employeur public attractif et exemplaire. Ce plan fait partie des engagements de la Stratégie 2025. Il va sans dire que les actions pour favoriser l'emploi doivent viser autant les Bruxelloises que les Bruxellois.

Le Service public régional de Bruxelles développe déjà, depuis les années nonante, de nombreuses actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines. Depuis plusieurs années, des projets pilotes ont également été mis en place dans différents services pour prendre en compte la dimension du genre dans les processus de pilotage et de travail.

Je prévois d'ailleurs de sensibiliser le comité de pilotage de l'agence Easybrussels. En effet, la simplification vise à faciliter la vie autant des citoyennes que des citoyens. A cet égard, il sera intéressant d'analyser, sous l'angle du genre, les démarches à accomplir pour obtenir un service ou s'acquitter d'une obligation.

Dans le cadre de ma compétence en recherche scientifique, j'ai le projet de soutenir l'organisation d'actions, comme le prix Atomia. Mon objectif est de promouvoir la place des femmes dans la recherche scientifique et l'innovation en Région de Bruxelles-Capitale et de susciter des vocations scientifiques auprès des jeunes femmes bruxelloises.

Les enjeux d'égalité entre les genres dépassent la simple question de la parité.

Ce contexte doit donc évoluer et je suis fière quand je

bijvoorbeeld het Agentschap Net Brussel in die richting zie werken. Ik ben er trots op dat ik zelf een vrouw ben en dat ik de openbare netheid als bevoegdheid heb. En ik ben trots dat ik jullie mag aankondigen dat deze legislatuur in dat opzicht zal worden gemarkerd door verandering.

De punten waar momenteel aan gewerkt wordt met betrekking tot deze kwestie zijn de volgende.

Over het algemeen hecht het Agentschap Net Brussel bijzondere aandacht aan het respect voor iedereen. Zo werd er in 2014 een campagne gevoerd om het personeel bewust te maken van de individuele verschillen en van de collectieve rijkdom die deze verschillen met zich meebrengen.

In het kader van de noodzakelijke inrichtingen van de infrastructuren van het Agentschap, zullen er specifiek vestiaires en douches worden geplaatst om vrouwelijk personeel te kunnen onthalen in de operationele sectoren. Hoewel dit niet in één dag zal kunnen worden gerealiseerd, is het renovatieprogramma toch een eerste fase die afgewerkt moet worden. Zonder deze fase zullen er geen vrouwen kunnen worden aangeworven.

Er is momenteel ook een herverdelingswerk van de opdrachten en de organisatie van de teams aan de gang om vrouwelijke operationele kernen te kunnen creëren waarin de toekomstige medewerkers zullen kunnen werken.

Dankzij het voorbereidende werk zullen twee opslagplaatsen het licht zien in 2015 om twee teams van vijf netheidsmedewerkers te onthalen.

Daar stopt het werk echter niet, het is natuurlijk nog maar een begin: er zullen nog andere teams worden opgericht in de loop van deze legislatuur en die zullen ook kunnen worden aangesteld voor andere taken.

Ik verberg mijn ongeduld niet om jullie de stand van zaken te kunnen geven over deze dossiers, zodra ze afgewerkt zijn. Ik hoop dat deze elementen van Net Brussel het hebben toegelaten om aan te tonen dat er zich een verandering voordoet bij het Agentschap en dat deze verandering de goede richting uitgaat. ».

I.b. Gedachtewisseling

Mevrouw Simone Susskind vindt dat dit transversaal overzicht van de doelstellingen van de Staatssecretaris getuigt van het voortbestaan van genderburchten in het gevestelijk openbaar ambt in de ruime zin van het woord en van het belang dat mevrouw Laanan hecht aan de vooruitgang die ter zake moet worden geboekt.

Enerzijds worden de posten van de hogere kaders nog altijd voor het merendeel ingenomen door mannen. Het

vois par exemple l'Agence Bruxelles Propreté travailler dans ce sens, je suis fière d'être moi-même une femme et d'avoir pour compétence la propreté publique, je suis fière enfin de pouvoir vous annoncer que cette législature sera à cet égard marquée par le changement.

Aussi les chantiers en cours actuellement sur cette question sont les suivants.

De manière générale, l'Agence Bruxelles Propreté porte une attention particulière au respect de chacun ; une campagne a ainsi été menée en 2014 pour sensibiliser le personnel aux différences individuelles et à la richesse collective que celles-ci permettent d'apporter.

Dans le cadre des aménagements nécessaires des infrastructures de l'Agence, des vestiaires et des douches seront spécifiquement installés pour pouvoir accueillir du personnel féminin dans les secteurs opérationnels. Si cela ne se fait pas en un jour, le programme de rénovation des secteurs est toutefois la première étape à franchir sans laquelle l'engagement de femmes ne pourra se réaliser.

Un travail de répartition des missions et d'organisation des équipes est également en cours pour pouvoir créer des pôles opérationnels féminins dans lesquels pourront travailler les futures agents.

Grâce à ce travail en amont, deux dépôts verront le jour en 2015 pour accueillir deux équipes de cinq agents au nettoyement.

Le travail ne s'arrête pas là bien entendu ; ce n'est qu'un début. D'autres équipes verront le jour dans le courant de cette législature et pourront être affectées à d'autres tâches également.

Je ne vous cache pas mon impatience de vous faire état de ces dossiers dès qu'ils auront été finalisés. Ces quelques éléments propres à Bruxelles Propreté auront permis, j'espère, de faire la démonstration qu'un changement s'opère à l'Agence et que celui-ci va dans le bon sens. ».

I.b. Echange de vues

Mme Simone Susskind estime que cet aperçu transversal des objectifs de la Secrétaire d'Etat témoigne de la persistance de citadelles genrées dans la fonction publique régionale au sens large du terme et de l'intérêt que Mme Lanaan porte aux progrès qui doivent être réalisés dans ce domaine.

D'une part, les postes de cadres supérieurs sont encore et toujours majoritairement occupés par les hommes. Le

beruchte «glazen plafond» is nog een belangrijke hinderpaal. Een betere kennis van de statistische gegevens kan een pluspunt zijn, omdat zulks de mogelijkheid biedt de omvang van het probleem beter te vatten, de knelpunten te vinden en, vooral, iets te doen aan de toestand.

Anderzijds zijn er altijd beroepen met een zeer mannelijk imago. Niet zo lang geleden had mevrouw Fremault het over het personeel dat de groenzones beheert; mevrouw Laanan heeft het thans over het personeel van het Agentschap Net Brussel; het lijdt weinig twijfel dat de heer Pascal Smet hetzelfde zal zeggen over het personeel van de wegenwerkendienst. De PS-fractie looft de inspanningen met het oog op een betere aanpassing van de voorzieningen voor het personeel, zodat ze aantrekkelijker worden voor vrouwelijke kandidaten en personeelsleden van Net Brussel. Dat soort praktische en concrete aanpassingen kan een veel belangrijkere impact hebben dan een bewustmakingscampagne.

Wordt ook gepland het imago van het Agentschap Net Brussel te vervrouwelijken? Louis, de vuilnisman met de grote snor, is natuurlijk heel sympathiek en draagt een zeer positief imago uit, maar zou het niet goed zijn die actie binnen het Agentschap te koppelen aan een mededeling voor het grote publiek in die zin?

De situatie bij het wetenschappelijk onderzoek ligt in het verlengde van wat kan worden opgemerkt op de banzen van de collegezalen: de humane wetenschappen trekken ongeveer evenveel publiek van beide geslachten aan, maar de natuurwetenschappen vertonen de neiging meer jongemannen dan jongedames aan te trekken. Het is redelijk logisch dat die trend zich voortzet bij degenen die een loopbaan in het onderzoek wensen uit te bouwen.

Zou meer specifieke en meer doorgedreven actie voor bepaalde richtingen in het wetenschappelijk onderzoek die bijzonder worden gedomineerd door het ene of het andere geslacht, niet kunnen overwogen worden?

Mevrouw Fatoumata Sidibé vindt dat het interessant zou zijn een evaluatie te maken van de vooruitgang die geboekt werd via de actieplannen voor diversiteit. Op die manier kunnen precieze doelstellingen worden vooropgesteld voor de aangewende middelen.

De spreekster verheugt zich overigens over het feit dat Net Brussel zich meer toelegt op een genderbeleid: vrouwen zijn er immers sterk ondervertegenwoordigd. De ACOD kloeg trouwens onlangs het totaal gebrek aan vrouwen aan binnen de operationele vleugel van het Agentschap.

De strijd tegen stereotypen vergt natuurlijk informatiecampagnes om het imago te doorbreken van beroepen die voorbehouden zijn voor mannen wegens de zwaarte en de werkuren. Het inrichten van crèches biedt op dat vlak de mogelijkheid privéleven en beroepsleven te verzoenen.

fameux «plafond de verre» est encore un obstacle majeur. Une meilleure maîtrise des données statistiques peut constituer un plus en permettant de mieux appréhender l'ampleur du problème, d'identifier les points critiques et surtout d'agir contre cet état de fait.

D'autre part, il y a toujours des professions qui véhiculent une image très masculine. Il n'y a pas longtemps Mme Fremault parlait du personnel de gestion des espaces verts, aujourd'hui Mme Laanan pointe celui de l'Agence Bruxelles Propreté, il y a fort à parier que M. Pascal Smet ne nous dira pas autre chose à propos du personnel des travaux de voiries. Le groupe PSalue les efforts allant dans le sens d'une meilleure adaptation des infrastructures à destination du personnel de manière à les rendre plus attractives pour les candidates et agents féminins de Bruxelles Propreté. Ce genre d'aménagements pratiques et concrets peut avoir un impact bien plus important qu'une campagne de sensibilisation.

Est-ce qu'un travail de féminisation de l'image de l'Agence Bruxelles Propreté est également prévu ? Louis, l'éboueur à la grande moustache, est certes très sympathique et véhicule une image très positive, mais ne serait-il pas bon d'accompagner cette action à l'intérieur de l'Agence d'une communication vers le grand public allant dans le même sens ?

La situation dans la recherche scientifique est un prolongement de ce qui est observable sur les bancs des auditoires des universités : si les sciences humaines sont assez paritaires en termes du public qu'elles attirent, les sciences naturelles ont tendance à attirer davantage les jeunes hommes que les jeunes femmes. Cela se perpétue assez logiquement parmi ceux qui souhaitent poursuivre leur carrière dans la recherche.

Est-ce qu'une action plus spécifique et plus appuyée pour les filières de recherche scientifique particulièrement dominées par l'un ou l'autre sexe ne pourrait pas être envisagée ?

Mme Fatoumata Sidibé estime qu'il serait intéressant de procéder à une évaluation des avancées enregistrées à travers les plans d'action diversité. Cela permettrait de se fixer des objectifs précis eu égard aux moyens mis en œuvre.

L'oratrice se réjouit par ailleurs du fait que Bruxelles Propreté mène davantage une politique en matière de genre ; les femmes y sont en effet largement sous-représentées. La CGSP dénonçait d'ailleurs récemment l'absence totale de femmes engagées dans l'aile opérationnelle de l'Agence.

La lutte contre les stéréotypes implique forcément que soient menées des campagnes d'information visant à briser cette image de métiers réservés aux hommes du fait de la pénibilité et des horaires de travail. Sur ce plan, l'aménagement de crèches permet de concilier vie privée

De installatie van vestiaires en douches lijkt eveneens fundamenteel. Hoe wenst de Staatssecretaris dergelijke voorzieningen uit te bouwen? Hebben andere proefprojecten die resultaten opleverden plaatsgevonden in andere sectoren? Hoe gaan de informatiecampagnes verlopen?

Mevrouw Mahinur Ozdemir merkt op dat, op gemeentelijk vlak, slechts veertien vrouwen werken in de schoonmaakdiensten van de wegen. Wat is het aantal vrouwen bij Net Brussel?

De volksvertegenwoordigster stelt eveneens voor de gemeenten te sensibiliseren voor de problematiek en voor het feit dat sommige taken zeer goed kunnen worden uitgevoerd door vrouwen.

De heer Fouad Ahidar schaart zich achter de vragen van zijn collega's.

De volksvertegenwoordiger herinnert eraan dat vele vrouwen bovendien uitgesloten worden van de arbeidsmarkt, omdat zij een hoofddoek dragen. Er zijn mensen die zeggen dat zij zichzelf uitsluiten omdat zij een hoofddoek dragen, maar sommigen van hen willen werken. Diversiteit beperkt zich niet tot het gender, maar moet ook rekening houden met die problematiek.

De heer Christos Doulkeridis stelt vast dat het bestuur sedert enige tijd bewust is van de genderproblematiek en bijgevolg al resultaten boekt op dat vlak. Er blijft niettemin nog veel ruimte voor vooruitgang.

De situatie is echter zeer verschillend bij Net Brussel. Hetzelfde geldt voor het beroep van brandweerman, dat zeer algemeen beschouwd wordt als een mannenberoep en waarvoor de bewustmakingscampagnes geen enkel resultaat hebben opgeleverd.

Bijgevolg is werk op verschillende niveaus vereist, met name inzake het imago van het beroep waarmee zowel mannen als vrouwen zich kunnen vereenzelvigen, en binnen de structuren die gekenmerkt worden door het machismo van een dominante groep. Tevens is het belangrijk zich te laten inspireren door experimenten die elders, in het buitenland, succes hadden.

*
* *

De Staatssecretaris stelt vast dat het «glazen plafond» blijft bestaan, ondanks de intenties die de Regering en het Parlement al lang uiten. Vrouwen leggen zichzelf soms beperkingen op voor sommige beroepen, functies of mandaten.

Meer specifiek inzake het openbaar ambt, waar de cij-

et vie professionnelle. L'installation de vestiaires et de douches paraît également fondamentale. Comment la Secrétaire d'Etat souhaite-t-elle développer de telles infrastructures ? D'autres projets pilotes ayant donné des résultats ont-ils été conduits dans d'autres secteurs ? Comment les campagnes d'information vont-elles être menées ?

Mme Mahinur Ozdemir relève que seules quatorze femmes travaillent dans le nettoiement des voiries au niveau communal. Quel est le chiffre pour Bruxelles Propreté ?

La députée suggère également de sensibiliser les communes à la problématique et au fait que certaines missions peuvent très bien être exercées par les femmes.

M. Fouad Ahidar s'associe aux questions de ses collègues.

Le député rappelle que de nombreuses femmes sont par ailleurs exclues du marché de l'emploi parce qu'elles sont voilées. D'aucuns diront qu'elles s'excluent elles-mêmes parce qu'elles portent le voile, mais certaines d'entre elles veulent travailler. La diversité ne se limite pas au genre, elle doit également prendre en compte cette problématique-là.

M. Christos Doulkeridis constate que l'administration a pris depuis un certain temps conscience de la problématique du genre et enregistre dès lors déjà des résultats en la matière. La marge de progression demeure néanmoins importante.

La situation est toutefois très différente au sein de Bruxelles Propreté. Il en va de même du métier de pompier très généralement considéré comme masculin et pour lequel les campagnes de sensibilisation n'ont donné aucun résultat.

Un travail doit dès lors s'opérer à plusieurs niveaux, notamment sur l'image du métier auquel tant les hommes que les femmes doivent pouvoir s'identifier, et à l'intérieur même de structures marquées par le machisme d'un groupe dominant. Il est également important de s'inspirer d'expériences réussies ailleurs, à l'étranger.

*
* *

La Secrétaire d'Etat constate que, malgré la volonté affichée depuis longtemps tant par le Gouvernement que par le Parlement, la « plafond de verre » persiste. Les femmes se mettent parfois elles-mêmes un frein par rapport à certains métiers, à certaines fonctions, à certains mandats.

Pour ce qui concerne spécifiquement la fonction

fers enigszins beter zijn, blijft aanzienlijk werk te verrichten. Hoewel het gewestelijk openbaar ambt voor meer dan de helft bestaat uit vrouwen, zijn er veel minder van hen mandaathouder of topmanager. Ongetwijfeld denken zij dat die posten noodzakelijkerwijze voorbehouden zijn voor mannen, worden zij minder gesteund, ... De tijdsbesteding binnen nieuw samengestelde gezinnen, eenoudergezinnen, ... moet eveneens bijzondere aandacht krijgen.

Daarnaast zijn vrouwen minder talrijk in beroepen die te fysiekbelastend worden geacht. Zowel bij Leefmilieu Brussel als bij Net Brussel bestaan er naast sommige heel zware taken ook andere taken van operationele aard die geen bijzondere kracht vereisen. Die jobs moeten toegankelijk worden gemaakt voor vrouwen. Het Agentschap heeft vrouwen in dienst, maar ze houden zich allen bezig met administratieve taken, eerder dan met schoonmaken. Uiteraard is het duidelijk dat aanpassingen nodig zijn binnen de remises, maar er is geen enkele reden om vrouwen te beletten bij de schoonmaak te werken, zoals in andere landen gebeurt. Uit de door de Staatssecretaris opgestarte dialoog blijkt dat twee van de drie vakbondsorganisaties in het bedrijf dat niet zien zitten en excuses inroepen zoals het gebrek aan aangepaste infrastructuur. Dergelijke argumenten zijn echter niet geldig in de ogen van de spreekster.

Binnenkort worden twee remises opengesteld voor vrouwen, en de Staatssecretaris is van plan vrouwen aan te werven voor het schoonmaken en voor het ophalen (als bestuurder of, als zij slagen voor de fysieke proeven en dat wensen, voor het ophaalwerk zelf).

De heer Fouad Ahidar vraagt zich af of het de bedoeling is afzonderlijke remises tot stand te brengen voor mannen en voor vrouwen.

De Staatssecretaris licht toe dat het gewoon de bedoeling is de remises toegankelijk te maken voor vrouwen, door de ruimtes zodanig in te richten dat zij beschikken over afzonderlijke vestiaries en douches.

De spreekster voegt daaraan toe dat de bewustmakingsacties voortdurend geëvalueerd worden. Het Regeeraakkoord voorbeeld voorbij voorbeeld in permanente monitoring, die leidt tot een jaarlijks overzicht van het gevoerde beleid.

Parallel met de acties om meer vrouwen aan te trekken voor alle beroepen bij Net Brussel, zullen er informatiecampagnes worden gestart om de vrouwen te doen besef dat zij die beroepen kunnen uitoefenen. Ook de media besteden aandacht aan die problematiek, zoals blijkt uit recente reportages over de weinige vrouwen die werken bij de schoonmaakdiensten in de gemeenten.

publique, dont les chiffres sont un peu meilleurs, un important travail reste à faire. Si les femmes représentent plus de la moitié des agents de la fonction publique régionale, elles sont beaucoup moins nombreuses en tant que mandataires ou en tant que top managers. Elles pensent sans doute que ces postes sont nécessairement réservées à des hommes, sont moins soutenues,... La question de l'aménagement du temps au sein de familles recomposées, monoparentales,... doit également faire l'objet d'une attention particulière.

Les femmes sont par ailleurs peu nombreuses dans des métiers qu'on estime trop physiques. Or, tant à Bruxelles Environnement qu'à Bruxelles Propreté, à côté de certaines tâches très lourdes, d'autres missions de type opérationnel ne nécessitent pas une force particulière. Un travail doit être réalisé qui permette aux femmes d'y accéder. Si des femmes sont présentes au sein de l'Agence, elles sont toutes occupées aux tâches administratives plutôt qu'au nettoiement. Il est évidemment clair qu'il va falloir opérer des aménagements au sein des dépôts mais il n'existe aucune raison d'empêcher des femmes de travailler au nettoiement, comme cela se fait dans d'autres pays. Du dialogue entrepris par la Secrétaire d'Etat, il ressort que deux des trois organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise demeurent réfractaires à la démarche, invoquant des excuses comme l'absence d'infrastructures adaptées. De tels arguments ne sont toutefois, aux yeux de l'oratrice, pas valables.

Deux dépôts vont ainsi prochainement s'ouvrir à des femmes et la Secrétaire d'Etat envisage d'engager des femmes dans le nettoiement comme dans la collecte (à la conduite ou, si elles réussissent les épreuves physiques et le souhaitent, à la collecte elle-même).

M. Fouad Ahidar se demande s'il s'agit de créer des dépôts pour les hommes et des dépôts pour les femmes.

La Secrétaire d'Etat explique qu'il s'agit simplement de rendre les dépôts accessibles aux femmes, ceci en aménageant les espaces de sorte qu'elles disposent de vestiaries et de douches distincts.

L'oratrice ajoute que les actions de sensibilisation sont constamment évaluées. L'accord de Gouvernement prévoit ainsi un monitoring permanent qui permet de dresser annuellement un bilan des politiques menées.

Parallèlement aux actions visant à ce qu'il y ait plus de femmes dans tous les métiers de Bruxelles Propreté, des campagnes d'information seront entamées de manière à ce que les femmes sachent qu'elles peuvent exercer ces métiers. Les médias, comme en témoignent les récents reportages sur le peu de femmes occupées au nettoiement dans les communes, sont également attentifs à la

De Staatssecretaris geeft toe dat het dragen van de hoofddoek een rem kan zijn bij aanwerving. Het is zeker een feit dat gesluierde vrouwen in de bedrijven gediscrimineerd worden bij aanwerving. De spreekster wil vandaag niet terugkomen op de vraag of een vrouw met een sluier in een openbare dienst kan werken. De taken in het kader van de openbare netheid vallen in haar ogen niet onder de uitoefening van het openbaar gezag en gesluierde vrouwen zouden dus daar niet van uitgesloten mogen worden. Mannen met baarden bij Net Brussel vormen trouwens geen probleem zolang sociale cohesie en hoffelijkheid de regel blijven en bepaalde universele waarden gerespecteerd worden.

Zowel de DBDMH, zoals de heer Doulkeridis nogmaals gezegd heeft, als Net Brussel worden gekenmerkt door een bijzonder machismo, meer dan bij de MIVB, waar men vrouwelijke bestuurders en controleurs vindt. Men moet daar de mentaliteit veranderen. Bij de DBDMH bestaat er, naast de genderproblematiek, ook nog een diversiteitsproblematiek; de brandweerdienst is geen afspiegeling van de Brusselse maatschappij.

In verband met het wetenschappelijk onderzoek en het probleem van de richtingen waarin de vrouwen ondertegenwoordigd zijn, zegt de spreekster dat zij campagnes en oproepen tot projecten georganiseerd heeft om vrouwen te sensibiliseren voor beroepen in het wetenschappelijk onderzoek. Het project dat mevrouw Fremault in dezelfde optiek opgezet heeft, werd eveneens bestendigd. De jeugd heeft in het algemeen nogal wat koudwatervrees tegenover wetenschappelijke beroepen. Men moet de jongeren, in het bijzonder de meisjes, eraan herinneren dat de wetenschappen een sterk economisch potentieel hebben. Er dient evenwel op gewezen te worden dat vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in de studies, maar vaak uit het circuit stappen eens ze het diploma op zak hebben. De Staatssecretaris is dan ook tevreden dat er twee vrouwen aan het hoofd van Innoviris staan.

De heer Christos Doulkeridis stelt vast dat sommige uitspraken zoals «vrouwen kunnen niet alles aan» ertoe bijdragen dat sommige beroepen een mannelijk imago krijgen of behouden. Maar niet alle vrouwen en ook niet alle mannen lijken op elkaar. Het criterium van de fysieke kracht doet dus niet ter zake. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat er een poetssector – privésector – bestaat waar bijna enkel vrouwen werken. Het is ook de sector met de laagste lonen. De sector van de verpleegkunde, die ook zeer vrouwelijk is, vereist ook vaak veel fysieke kracht. Het imago van bepaalde beroepen, dat onwrikbaar is maar niet op objectieve criteria berust, moet bijgestuurd worden.

De heer Fouad Ahidar legt uit dat een van zijn dochters brandweervrouw wil worden, maar dat hij haar graag op andere gedachten zou willen brengen, niet omdat het een mannenberoep zou zijn, maar wegens de gevaren van het

problématique.

La Secrétaire d'Etat reconnaît encore que le port du foulard peut être un frein au recrutement. Il est incontestable que, dans les entreprises, les femmes voilées subissent des discriminations à l'emploi. L'interlocutrice ne souhaite pas aujourd'hui revenir sur la question de savoir si une femme voilée peut exercer une mission de service public. Néanmoins, à ses yeux, les tâches liées à la propreté ne relèvent pas de l'impérium public et il ne faudrait donc pas en exclure les femmes voilées. La présence d'hommes barbus au sein de Bruxelles Propreté ne constitue d'ailleurs pas une source de problème tant que la cohésion sociale et le vivre ensemble demeurent la règle et que certaines valeurs universelles sont respectées.

Tant le SIAMU, comme le rappelait M. Doulkeridis, que Bruxelles Propreté sont marquées par un machisme particulier, plus fort qu'à la STIB où l'on trouve des conductrices et des contrôleuses notamment. Il faut y changer les mentalités. Au SIAMU, à cette problématique du genre s'ajoute celle de la diversité ; les pompiers ne sont ainsi pas le reflet du paysage citoyen bruxellois.

Concernant la recherche scientifique et la problématique des filières dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, l'oratrice dit avoir initié des campagnes et des appels à projets en vue de sensibiliser les femmes au fait qu'elles peuvent aussi s'épanouir dans les métiers de la recherche scientifique. Le projet lancé dans la même optique par Mme Fremault a également été pérennisé. De manière générale, les métiers scientifiques sont abordés avec appréhension par la jeunesse. Il convient dès lors de rappeler aux jeunes, et particulièrement aux jeunes femmes, que les sciences constituent un potentiel économique important. Il est toutefois à noter que les femmes sont considérablement bien représentées au niveau des études mais quittent souvent le circuit une fois le diplôme obtenu. Au vu de ceci, la Secrétaire d'Etat se dit contente qu'il y ait deux femmes à la tête d'Innoviris.

M. Christos Doulkeridis constate que certains propos tels que «les femmes ne peuvent pas tout faire» contribuent à masculiniser l'image de certains métiers. Or, toutes les femmes comme tous les hommes ne se ressemblent pas. Le critère de la force physique n'est donc pas pertinent. En témoigne notamment le fait qu'il existe un secteur – privé – du nettoyage quasi exclusivement féminin, qui est aussi celui qui est le moins bien payé. Quant au secteur des infirmiers, très largement féminin, ses métiers nécessitent souvent énormément de force. L'image de certains métiers, très fortement ancrée sans qu'elle ne repose sur des critères objectifs, doit être corrigée.

M. Fouad Ahidar explique qu'une de ses filles porte un vif intérêt au métier de pompier mais qu'il voudrait l'en dissuader, non parce qu'il s'agit d'un métier d'hommes, mais en raison des dangers inhérents à la profession.

beroep.

De Staatssecretaris is zich bewust van het feit dat de poetssector, met veel vrouwen in de privésector, een even lastig beroep is als de sector van de reiniging. Het criterium van de fysieke kracht die vereist zou zijn voor de reiniging en er dus een mannelijk beroep van zou maken, geldt dus niet. De weersomstandigheden die het beroep nog zwaarder zouden maken, gelden zowel voor vrouwen als voor mannen.

De spreekster begrijpt dat ouders hun kinderen willen beschermen tegen de gevaren van sommige beroepen. In bepaalde overheidsbedrijven gaat het echter niet om het beschermen van de vrouwen; er heerst een machosfeer die men moet bestrijden, want men mag een vrouw niet verhinderen een beroep uit te oefenen.

II.a. Uiteenzetting van mevrouw Cécile Jodogne, Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, belast met Buitenlandse Handel en Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

De Staatssecretaris heeft voor de commissieleden de volgende uiteenzetting gehouden :

« Ik ben zeer verheugd dat het adviescomité mij de kans geeft om me uit te spreken over een thema dat mij na aan het hart ligt.

Diversiteit is volgens mij een van de belangrijkste rijkdommen van het Brussels Gewest. Het is bijgevolg essentieel dat de beleidsformulering de integratie van eenieder bevordert, of het nu gaat om mensen met een migratieachtergrond, jongeren, of mensen met een handicap. In het kader van dit comité zal ik mij in het bijzonder uitspreken over de bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Ik zal de twee bevoegdheden aanhalen waarmee de Regering mij belast heeft: de brandbestrijding en dringende medische hulp en de buitenlandse handel. U zal meteen vaststellen dat de twee situaties nogal verschillend zijn.

1. Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

Wat betreft de Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp zal ik me, in het kader van mijn uiteenzetting, focusen op de dienst van de DBDMH. Het lijkt me ook onontbeerlijk om even stil te staan bij de cijfers.

La Secrétaire d'Etat est bien consciente du fait que le nettoyage, tel qu'exercé par des femmes dans le secteur privé, est un métier aussi difficile que celui du nettoiement. Le critère de la force physique que nécessiterait le nettoiement et qui en ferait dès lors un métier plutôt masculin, ne tient donc pas. Quant aux conditions climatiques qui rendent le métier encore plus pénible, elles valent tant pour les femmes que pour les hommes.

L'oratrice comprend encore que des parents aient envie de protéger leurs enfants face aux dangers de certaines professions. Toutefois, dans certaines entreprises publiques, il ne s'agit bien souvent pas de protéger les femmes ; il y a un véritable machisme auquel il faut s'opposer car on ne peut empêcher une femme d'exercer un métier qu'elle choisit.

II.a. Exposé de Mme Cécile Jodogne, Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles- Capitale, chargée du Commerce extérieur et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente

La Secrétaire d'Etat a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« Je suis très heureuse de l'opportunité qui m'est offerte par le comité d'avis de m'exprimer sur une thématique qui me tient particulièrement à cœur.

Une des principales richesses de la Région bruxelloise est, à mon sens, sa diversité. Mais cette diversité représente aussi un des grands défis. Il est donc essentiel de mettre en œuvre des politiques qui favorisent l'intégration de tous, qu'il s'agisse par exemple de personnes issues de l'immigration ou des jeunes. Dans le cadre de ce comité, je m'exprimerai toutefois plus particulièrement sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

J'aborderai les deux compétences pour lesquelles je suis en charge au sein du Gouvernement : la lutte contre l'incendie et l'aide médicale urgente et le commerce extérieur et l'investissement. Vous le constaterez, les situations y sont assez différentes.

1. Lutte contre l'incendie et Aide médicale urgente

Pour ce qui concerne la lutte contre l'incendie et l'aide médicale urgente, je vais me concentrer, dans le cadre de mon exposé, sur le service du SIAMU. Aussi, il me semble indispensable de s'attarder sur les données chiffrées.

Binnen het operationeel personeel telt men 1.084 mensen, onder wie acht vrouwen (één officier). Wat betreft het administratief personeel zijn er 168 personeelsleden, onder wie tweehonderdtachtig vrouwen.

U zal het ongetwijfeld met me eens zijn: de DBDMH is voornamelijk mannelijk maar vormt daardoor een belangrijke uitdaging inzake diversiteit.

Het Brussels Gewest is hier geen uitzondering. Het beroep van brandweerman – het woord zegt het al – wordt over de hele wereld, gezien als een mannelijk beroep. De aard van dit beroep kan deze situatie deels verklaren.

We kunnen ons echter niet beperken tot deze vaststelling. Maatregelen kunnen en moeten genomen worden om diversiteit binnen deze belangrijke dienst te bevorderen. Meer vrouwen moeten aangetrokken worden, maar ook meer jongeren, meer mensen met een migratieachtergrond of nog mensen met een handicap.

Sinds mijn aantreden heb ik kunnen vaststellen dat de DBDMH-dienst niet werkeloos heeft toegekeken op deze vaststelling. Een team werd ondertussen samengesteld en heeft de ambitie om de mentaliteit te veranderen en een verschil te maken !

Het diversiteitsplan 2013-2014 dat een onderdeel is van deze acties, beklemtoont deze vaststellingen en aandachtspunten, zowel voor de operationele als de administratieve dienst.

Ik zal u enkele voorgestelde acties kort toelichten.

Ik zal beginnen met wat er intern allemaal gebeurt bij de DBDMH.

- verschillende aankondigingen over het diversiteitsplan werden reeds gemaakt via affiches, dienstnota's of nog publicaties op het intranet;

- er werden sensibiliseringssacties voor leidinggevenden gevoerd in het kader van de verplichte opleidingen. Het doel van deze sensibilisering is de diensthoofden de nodige opleiding te geven in diversiteitsbeheer door hen bijvoorbeeld instrumenten aan te reiken om door vooroordelen gevoede conflicten te beheren. Voor deze opleidingen werd een samenwerking aangegaan met het Gelijkkeansencentrum;

- een jaarlijkse kwantitatieve monitoring van de diversiteit moet ingevoerd worden binnen de DBDMH. U zal wel begrijpen dat het onmogelijk is om de toestand te verbeteren als we niet over een gedetailleerd overzicht beschikken.

Wat de externe communicatie betreft, organiseert de DBDMH geleide bezoeken in de stafkazerne (Helihaven) of in bepaalde voorposten, met name voor de jongeren uit

Au sein du personnel opérationnel, on compte 1.084 personnes, dont huit femmes (dont une officier). Pour ce qui est du personnel administratif, il y a 168 personnes, dont quatre-vingt-deux femmes.

Vous en conviendrez, le SIAMU est essentiellement masculin et représente, de ce fait, un énorme défi en matière de diversité.

La Région bruxelloise n'est à cet égard pas une exception. Le métier de pompier est perçu, à travers le monde, comme étant très masculin. La nature de ce métier peut cependant expliquer en partie cette situation.

On ne peut toutefois pas s'arrêter à ce constat et des mesures peuvent, et doivent, être mises en œuvre pour favoriser la diversité au sein de cet important service. On doit être en mesure d'attirer plus de femmes, mais aussi plus de jeunes, de personnes issues de l'immigration ou encore de personnes en situation de handicap.

Depuis ma prise de fonction, j'ai pu constater que le service du SIAMU n'était pas resté les bras croisés face à ce constat. Une équipe est en place et a pour ambition de faire évoluer les mentalités et de faire bouger les choses !

Le plan diversité 2013-2014, qui fait partie de ces actions, met en exergue les constats, les points d'attention, tant pour ce qui concerne le service opérationnel que le service administratif.

Au niveau des actions proposées, permettez-moi de vous en présenter quelques-unes.

Je commencerai par ce qui se fait en interne au SIAMU :

- différentes communications ont été réalisées sur le plan diversité via des affiches, des notes de service ou encore des publications sur l'intranet ;

- des actions de sensibilisation des responsables de service ont été menées dans le cadre des formations obligatoires. L'objectif de cette sensibilisation est de former les chefs de service à la gestion de la diversité en leur donnant, par exemple, des outils pour gérer des conflits générés par les préjugés. Pour ces formations, une collaboration a été mise en place avec le Centre pour l'égalité des chances ;

- un monitoring quantitatif annuel de la diversité au sein du SIAMU doit être mis en place. Vous en conviendrez, il est difficile de trouver des pistes d'amélioration si on ne dispose pas d'une photographie précise.

Au niveau de la communication externe, le SIAMU organise des visites guidées, notamment pour les jeunes des écoles secondaires de la Région bruxelloise, de la

de middelbare scholen van het Brussels Gewest. In dit kader wordt momenteel overlegd welke thema's behandeld moeten worden en hoe mensen die rondleidingen geven gesensibiliseerd kunnen worden. De bedoeling is hier om de klemtuon te leggen op de wil van de DBDMH om openheid ten aanzien van diversiteit te hanteren.

Tijdens de verschillende jobbeurzen waaraan de DBDMH deeltneemt (Job Access, Déclic, Girls days – Boys Day, ...), brengen de diversiteitsmanager en de operationele personeelsleden de diversiteit binnen de DBDMH naar voren. Er wordt dan gewezen op de kansen op tewerkstelling en op het feit dat de DBDMH-dienst steeds op zoek is naar gemotiveerde werkkrachten die geen enkele uitdaging uit de weg gaan.

U weet het waarschijnlijk: er bestaat ook een kadetten-school voor brandweerlui (VZW jonge brandweerlui van Brussel) die jongeren een opleiding aanbiedt gedurende drie academiejaren. Deze opleiding is veelzijdig, aangezien ze modules bevat over de Brusselse instellingen, de voertuigen gebruikt door de DBDMH, de Brusselse topografie, de medische bijstand, zonder natuurlijk het fysieke luik te vergeten.

Ik denk persoonlijk dat we daar een belangrijke hefboom hebben ter bevordering van de diversiteit. Er worden in die zin trouwens campagnes gevoerd die positieve resultaten hebben opgeleverd. Een duidelijk bewijs hiervan is dat het aantal ingeschreven meisjes in het eerste kadettenjaar nog nooit zo hoog lag. Vijf van de zeventig jongeren zijn van het vrouwelijk geslacht. Deze cijfers moeten natuurlijk in verband worden gebracht met de cijfers die ik in het begin heb gegeven.

Sta me toe nu een sleutelement van de bevordering van de gelijkheid man/vrouw aan te halen: de aanwerving.

Bij de laatste aanwervingscampagne van de DBDMH in 2012 waren de normen van enkele fysieke proeven voor de aanwervingsselectie voor brandweerman-ambulancier en officier aangepast in functie van het geslacht, en dit volgens strikt bepaalde criteria. Zo was de armbuiging voor de vrouwen vervangen door een oefening waarbij ze moeten blijven hangen (verschillen spiergroepen worden hier gebruikt). Ter informatie: dergelijke aangepaste testen worden trouwens ook in Frankrijk gebruikt voor de aanwerving van brandweerlui.

De hervorming van de hulpdiensten in 2014 heeft echter tot gevolg dat de volgende aanwervingscampagne op federaal niveau georganiseerd zal worden. In deze context zal de volledige aanwerving het voorwerp moeten uitmaken van een samenwerking tussen de federale overheid en het Brussels Gewest. Ik zal erop toezien dat voor bepaalde proeven normen worden gehanteerd die aangepast zijn aan het geslacht, volgens strikt bepaalde criteria.

Er moet ook de nodige aandacht besteed worden wat

caserne état-major (Héliport) ou dans certains postes avancés. Dans ce cadre, une réflexion est en cours sur les thèmes à aborder ainsi que sur la sensibilisation des personnes chargées des visites. L'objectif est ici de mettre l'accent sur la volonté d'ouverture du SIAMU à la diversité.

Lors des différents salons de l'emploi auxquels le SIAMU participe (Job Access, Déclic, Girls days – Boys day, ...), le manager de la diversité et les opérationnels mettent en avant la diversité au sein du SIAMU. Il y est rappelé que les opportunités d'emploi y sont nombreuses et que le service du SIAMU est toujours à la recherche de personnes motivées qui ne craignent pas de relever des défis.

Vous le savez sans doute, il existe aussi une école des cadets des sapeurs-pompiers (ASBL des jeunes sapeurs-pompiers de Bruxelles) qui forme des jeunes adolescents durant trois années académiques. Cette formation est vaste puisqu'elle comprend des modules sur les institutions bruxelloises, les véhicules utilisés par le SIAMU, la topographie bruxelloise, l'assistance médicale, sans oublier, évidemment, la préparation physique.

Je pense, à titre personnel, qu'il s'agit là d'un levier important en termes de promotion de la diversité. Des campagnes sont d'ailleurs menées en ce sens avec des résultats probants. J'en veux pour preuve que le nombre de filles inscrites en première année des cadets n'a jamais été aussi élevé. Elles sont cinq sur trente-sept jeunes. Ces chiffres sont bien évidemment à mettre en rapport avec ceux donnés en début d'exposé.

Permettez-moi maintenant d'évoquer un élément essentiel de la promotion de l'égalité hommes / femmes : le recrutement.

Lors de la dernière campagne de recrutement organisée par le SIAMU en 2012, les normes de quelques épreuves physiques du concours de recrutement de sapeur-pompier ambulancier et d'officier étaient adaptées au sexe selon des critères bien définis. Par exemple, la traction des bras était remplacée, pour les femmes, par un exercice de suspension (sollicitation de groupes musculaires différents). Pour votre information, de tels tests adaptés sont d'ailleurs aussi utilisés en France pour le recrutement des sapeurs-pompiers.

Cependant, la réforme des services de secours intervenue en 2014 a pour conséquence que la prochaine campagne de recrutement se fera au niveau fédéral. Dans ce contexte, l'ensemble du recrutement doit faire l'objet d'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la Région bruxelloise. Je serai particulièrement attentive à ce que soient maintenues, pour certaines épreuves, des normes adaptées au sexe selon des critères bien définis.

Au niveau des infrastructures aussi, il convient d'être

betreft de infrastructuur. Er mogen dan wel normen bestaan voor de ruimten voorbehouden voor vrouwen, waarmee natuurlijk rekening moet worden gehouden bij het opstellen van infrastructuurplannen. Er moet ook worden toegezien dat dit in de praktijk ook effectief het geval is. Ik zal hieraan ook de nodige aandacht besteden.

Een laatste initiatief dat ik wens aan te halen en waar ik veel waarde aan hecht is het Diversiteitscharter binnen de DBDMH. Ik kan u mededelen dat dit project de komende weken afgerond zal worden. In dit charter verbinden de directie van de DBDMH, de vertegenwoordigers van het personeel en de diversiteitscommissie, vertegenwoordigd door de diversiteitsmanager, zich ertoe om een krachtige boodschap uit te dragen van openheid, zowel naar de buitenwereld toe als binnen de dienst zelf. Dit Charter is volgens mij een belangrijk signaal van de DBDMH, alsook een bewijs van de kracht van het diversiteitsmanagement.

2. Buitenlandse Handel en Investeringen

Ik beland nu bij mijn bevoegdheid inzake buitenlandse handel.

Wat de administratie van Brussel Invest & Export betreft, is er een sterke vrouwelijke aanwezigheid (tweeëntwintig vrouwen op een totaal van tweeënveertig personeelsleden) en deze vrouwen bekleden bestuursfuncties.

In dit deel van mijn interventie focus ik bijgevolg meer op acties die een impact kunnen hebben op vrouwelijke Brusselaars.

In dat verband lijkt het mij ook nuttig om twee opleidingsprogramma's in internationale buitenlandse handel te vernoemen. Deze werden opgericht door BIE en kennen een groot succes bij vrouwen.

Enerzijds is er het *Brussels Young Exporters* programma dat in samenwerking met de VZW Cefora en *Bruxelles Formation* wordt georganiseerd. Deze opleidingen zijn bestemd voor jonge werkzoekende universitairen. Ze bestaat uit een theoretisch deel in buitenlandse handel, een stage van zes weken in een Brussels exportbedrijf en een stage van twee maanden in het buitenland. De stage wordt afgesloten met de uitwerking van een marktstudie voor de onderneming.

Anderzijds is er het programma Import / Export Assistant dat aan jonge gegradueerde werkzoekenden een theoretische opleiding in buitenlandse handel biedt, gevolgd door een stage van zes weken in een Brussels exporterend bedrijf.

Deze programma's worden opgesteld zonder dat er een specifiek programma inzake gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen werd uitgewerkt. De bedoeling is bovenal de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen voor mensen met weinig of geen diploma's, zonder een bepaal-

très attentif. Si des normes existent pour ce qui concerne les espaces à réservé aux femmes, dont il est évidemment tenu compte dans le plan d'infrastructures qui est en cours d'élaboration, il faut aussi veiller à ce que, dans la pratique, cela soit effectivement le cas. Là aussi, j'y serai particulièrement attentive.

Une dernière initiative que je souhaiterais évoquer me tient particulièrement à cœur : la charte diversité au sein du SIAMU. Je peux vous annoncer que ce projet devrait aboutir dans les prochains mois. Dans cette charte, la direction du SIAMU, les représentants du personnel et la commission diversité, représentée par la manageuse diversité, s'engagent à relayer un message fort d'ouverture, tant vers l'extérieur qu'au sein même du service. Cette charte est, à mon sens, un signal important envoyé par le SIAMU, ainsi que le témoignage de la vigueur et de la volonté de l'équipe en charge du management de la diversité.

2. Commerce extérieur et Investissement

J'en viens maintenant à mes compétences en commerce extérieur et investissement.

Au niveau de l'administration de Bruxelles Invest & Export, la présence des femmes est très forte (vingt-deux femmes sur un total de quarante-deux personnes) et elles occupent des postes à responsabilité.

C'est donc plus au niveau des actions susceptibles de toucher les Bruxelloises que j'axerai cette partie de mon intervention.

A ce propos, il me semble intéressant d'évoquer deux programmes de formation au commerce international mis en place par Bruxelles Invest & Export qui rencontrent un réel succès auprès des femmes.

D'une part, le programme *Brussels Young Exporters* qui est organisé en collaboration avec l'ASBL Cefora et Bruxelles Formation. Ces formations sont destinées à de jeunes universitaires demandeurs d'emploi. Elle comprend une formation théorique en commerce international, un stage de six semaines dans une entreprise exportatrice bruxelloise et un stage de deux mois à l'étranger qui aura pour finalité la réalisation d'une étude de marché pour l'entreprise.

D'autre part, le programme Assistant Import/Export offre à des jeunes gradués demandeurs d'emploi une formation théorique en commerce extérieur. Cette formation est, quant à elle, suivie d'un stage de dix semaines dans une entreprise exportatrice bruxelloise.

Ces programmes sont mis en place sans dimension particulière en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. L'objectif est avant tout de promouvoir l'insertion professionnelle de publics moins favorisés, sans soutenir un type de public par rapport à un

de categorie te willen steunen ten opzichte van een ander. De cijfers tonen echter een positieve evolutie aan wat betreft de betrokkenheid van vrouwen. Dit is zeker en vast een bewijs van een gunstige omgeving.

Brussel Invest & Export hecht ook bijzondere aandacht aan een neutrale berichtgeving in al zijn communicatiedragers wat betreft de opleidingsprogramma's. Twee voorbeelden: het gebruik van foto's waarop heterogene groepen laureaten staan en de verspreiding van geschreven getuigenissen van zowel mannelijke als vrouwelijke laureaten.

Zoals ik al zei in het deel over de DBDMH, is het belangrijk om exacte gegevens te verzamelen.

De databank van Brussel Invest en Export vormt hierin een kostbaar statistisch instrument en een communicatiemiddel omdat ze ons toelaat te evolueren in de richting van steeds fijnmazigere selecties waarvan de eerste doelstelling bestaat uit het sensibiliseren van exporterende ondernemingen voor initiatieven die hen meer zullen interesseren. In de maand mei 2015 waren van de 4.070 geïnventariseerde bedrijven 26,3% (2011: 17,5%; 2012: 19%) van de contactpersonen vrouwen. Deze cijfers tonen dus duidelijk de positieve evolutie die reeds vroeger werd vastgesteld.

Ik kom nu toe aan de rol die ik meen te kunnen spelen wegens mijn functie, wat betreft de bevordering van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

Als Staatssecretaris voor Buitenlandse Handel heb ik de kans om talrijke actoren uit de Brusselse zakenwereld te ontmoeten: ondernemers, starters, zelfstandigen, ambachtslieden, allemaal wensen ze hun producten of hun knowhow te exporteren naar het buitenland.

Uit de laatste cijfers blijkt dat een groot exportpotentiel niet wordt benut. Dit is zeker het geval van de diensten die betrekking hebben op de logistiek, de bouw, de stedenbouw, de juridische, milieu- en financiële consultancy, maar ook op de gezondheidszorg of het onderzoek. In al deze domeinen zijn vrouwen sterk vertegenwoordigd.

De vrouwen lijken echter meer te aarzelen om de internationale stap te zetten. Ik stel dit zelf ook vast wanneer ik Brusselse delegaties in het buitenland vergezel en merk dat de deelnemsters slechts een minderheid vertegenwoordigen.

Er zijn talrijke redenen waarom vrouwen, in het bijzonder, eerder terughoudend zijn om hun activiteiten buiten onze grenzen te ontwikkelen. Bijvoorbeeld de kwestie van het evenwicht tussen werk en privé of het feit dat, in be-

autre. Les chiffres démontrent toutefois une évolution positive en ce qui concerne l'implication des femmes. Cela témoigne certainement d'un contexte favorable.

Bruxelles Invest & Export apporte aussi une attention particulière à communiquer de manière neutre via tous ses supports concernant ces programmes de formation. Deux exemples : l'utilisation de photos qui représentent un groupe hétérogène de lauréat(e)s et la diffusion de témoignages écrits de lauréat(e)s.

J'en viens à un autre point qui me paraît très important, et qui a déjà été évoqué dans la partie consacrée au SIAMU : la récolte de données précises.

La banque de données de Bruxelles Invest & Export intègre la variable genre au niveau de la (des) personne(s) de contact principale(s) de chaque société. Cela constitue un outil statistique précieux et un outil de communication parce qu'il permet de procéder à des sélections de plus en plus fines dont le but premier est de sensibiliser les entreprises exportatrices à des actions qui ont davantage de chances de les intéresser. Ainsi, au mois de mai 2015, sur les près de 4.070 entreprises listées, 26,3 % (2011 : 17,5 % ; 2012 : 19 %) des personnes de contact sont des femmes. Ces chiffres reflètent donc bien l'évolution positive déjà constatée précédemment.

J'en viens maintenant, si vous le permettez, au rôle que je pense pouvoir jouer, du fait de ma fonction, au niveau de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En tant que Secrétaire d'Etat au Commerce extérieur, j'ai l'opportunité de rencontrer de nombreux acteurs du milieu des affaires bruxellois : des entrepreneurs, des starters, des indépendants, des artisans, tous désireux d'exporter leurs produits ou leur savoir-faire à l'étranger.

Les derniers chiffres montrent qu'il y a un grand potentiel d'exportation qui n'est pas exploité. C'est certainement le cas des services qui sont liés à la logistique, à la construction, à l'urbanisme, aux conseils juridiques, environnementaux et financiers, mais aussi aux soins de santé ou à la recherche. Ils sont autant de domaines dans lesquels les femmes sont présentes en nombre.

Or les femmes semblent plus hésitantes à se lancer à l'international. Je fais ce constat moi-même lorsque j'accompagne des délégations bruxelloises à l'étranger et que les participantes ne représentent qu'une petite minorité.

Il existe une multitude de raisons pour lesquelles les femmes, en particulier, peuvent se sentir réticentes à développer leurs activités au-delà de nos frontières. Par exemple la question de l'équilibre entre vie

paalde werelddelen, de vrouwen niet «au sérieux» worden genomen wanneer het om zaken gaat.

Deze viciuze cirkel moet doorbroken worden. We moeten aan de potentiële vrouwelijke exporteurs tonen wat er met de handel in het buitenland moet gebeuren, het is ook een vrouwenzaak !

Talrijke vrouwelijke ondernemers die de stap al hebben gezet, hullen zich in de anonimiteit, maar we beschikken over instrumenten om hun werk te promoten en hun succes te vieren. Kijk bijvoorbeeld naar Isabelle Hamburger, aan het hoofd van de onderneming Vervloet, een bedrijf gespecialiseerd in de decoratieve ijzerwaren en sluitwerk dat in 2012 genomineerd werd voor de Brusselse exportprijs. En het bedrijf blijft internationaal succes boeken. Kijk ook naar Carine Gilson, die de prijs van de beste vrouwelijke exporteur heeft gekregen.

Ik nader ondertussen het einde van mijn uiteenzetting en wil nog mededelen dat Brussel Invest & Export ook in de maand maart 2014 een ronde tafel heeft georganiseerd over het thema «vrouwelijke export». De acties die tijdens dit seminarie werden voorgesteld, zijn onder meer:

- erop toezien om indien nodig de aanbevelingen te vermelden die specifiek gericht zijn op vrouwen in de berichten op de website van Brussel Invest & Export (landenfiches, praktische aanbevelingen geformuleerd door de economische en handelsattachés, enz.);

- het evenwicht mannen/vrouwen naleven bij de realisatie van video's: in dit opzicht is BI&E momenteel bezig met het filmen van getuigenissen van Brusselse KMO's die gebruikgemaakt hebben van de diensten van Brussel Invest & Export: vier videofragmenten worden voorzien en twee daarvan zullen gewijd worden aan vrouwelijke exporteurs. De behandelde thema's zullen focussen op deelname aan missies en beurzen;

- het opstellen van een samenwerking met «Women in Business» wat betreft de informatie-uitwisseling over haar activiteiten om zo veel mogelijk vrouwen te sensibiliseren voor beroepen op internationaal niveau (deelname aan informatieseminaries, opsturen van een jaarlijks actieplan, enz.)

Op mijn initiatief werken Brussel Invest & Export en Women in Business momenteel een opvolgingsseminarie uit van grotere omvang teneinde de goede praktijken te delen en de «*succes stories* van ondernemers» naar voren te brengen. Op dit seminarie zou een succesvolle buitenlandse zakenvrouw uitgenodigd kunnen worden. ».

professionnelle et vie privée ou le fait que, dans certaines parties du monde, les femmes ne sont pas prises au sérieux pour parler affaires.

Il faut briser ce cycle, montrer aux exportatrices potentielles que faire du commerce à l'étranger, c'est aussi une affaire de femme !

Beaucoup de femmes entrepreneurs ayant fait le pas restent anonymes, mais nous disposons d'outils pour promouvoir leur travail et célébrer leur succès. Regardez par exemple Isabelle Hamburger, à la tête de l'entreprise Vervloet, société spécialisée dans la quincaillerie décorative et la serrurerie d'art, nominée en 2012 pour le prix bruxellois à l'exportation et dont le succès international ne se dément pas. Regardez aussi Carine Gilson qui a remporté le prix de la meilleure exportatrice.

Enfin, et j'en termine avec ma présentation, Bruxelles Invest & Export a aussi organisé, au mois de mars 2014, une table ronde sur le thème « exporter au féminin ». Les propositions d'actions qui se sont dégagées de ce séminaire sont notamment de :

- veiller à mentionner le cas échéant les recommandations qui s'adressent plus spécifiquement aux femmes dans les informations figurant sur le site internet de Bruxelles Invest & Export (fiches pays, recommandations pratiques formulées par les attachés économiques et commerciaux, etc.) ;

- veiller à respecter l'équilibre hommes/femmes lors de la réalisation de vidéos : à cet égard Bruxelles Invest & Export est en train de filmer des témoignages d'entreprises bruxelloises qui ont bénéficié de ses services : quatre capsules vidéos sont prévues et deux d'entre elles seront consacrées à des exportatrices. Les thèmes abordés seront focalisés sur les participations à des missions et salons ;

- mettre en œuvre une collaboration avec *Women in Business* en matière de transmission d'informations sur ses activités de manière à sensibiliser le plus grand nombre de femmes possibles aux métiers liés à l'international (participation à des séminaires d'information, envoi du plan d'actions annuel, etc.).

A mon initiative, Bruxelles Invest & Export et *Women in Business* sont en train d'élaborer un séminaire de suivi qui serait de plus grande envergure afin de partager les bonnes pratiques et de mettre en avant des « *success stories* d'entrepreneuses ». Une femme d'affaires étrangère emblématique pourrait être invitée à participer à ce séminaire. ».

II.b. Gedachtwisseling

Mevrouw Fatoumata Sidibé stelt vast dat er heel wat werk voor de boeg is bij het personeel van de DBDMH, ook al toont de ervaring met de kadettenschool aan dat er een aanzienlijke progressiemarge is. Het moeilijkste is natuurlijk de mentaliteitswijziging.

De volksvertegenwoordigster kan initiatieven die vrouwen in de kijker plaatsen alleen maar aanmoedigen en hoopt dat de federale overheid, in het kader van de aanwerving van brandweerpersoneel, aparte proeven volgens het geslacht zal blijven organiseren.

De spreekster wijst ook op de noodzaak om het seksisme in de DBDMH te bestrijden en de aangeworven vrouwen niet te «parkeren» in de administratieve diensten.

In verband met de buitenlandse handel wijst de volksvertegenwoordigster erop dat er veel instrumenten bestaan, maar zij vraagt zich af of de bevolking daarvan op de hoogte is. Veel kleine ondernemingen lijken die niet te kennen. De Staatssecretaris heeft wel gezorgd voor instrumenten op het vlak van opleiding, maar er rijzen tal van vragen op het terrein.

De heer Fouad Ahidar vraagt hoeveel meisjes van de vijf die toegelaten zijn tot de kadettenschool, effectief naar de brandweer zullen gaan. Komt er een specifieke begeleiding voor de kandidaten, gelet op het heersende machismo?

De cijfers zijn elders niet beter, maar Nederland lijkt toch relatief betere resultaten te kunnen voorleggen. De aanmaak van een site en de uitzending van reportages waarin vrouwen opgevoerd worden, lijken een dynamiek aangezwengeld te hebben. De volksvertegenwoordiger hoopt in elk geval dat de toename van televisiereportages met vrouwelijke brandweerlieden en politieagenten... gevolgen zal hebben voor het imago van die beroepen, dat vandaag te mannelijk is.

Overigens rijst nog de vraag over het inherente gevaar van het beroep dat de heer Ahidar ertoe brengt zijn dochter op andere gedachten te willen brengen.

De heer Christos Doulkeridis, die belast was met de DBDMH tijdens de vorige zittingsperiode, geeft toe dat de kwestie van de gelijkheid een fiasco geworden is ondanks de campagnes voor de aanwerving van vrouwen.

Dat heeft allicht te maken met het imago van het beroep. Daar is dus nog werk aan de winkel. Hetzelfde probleem rijst bij het Agentschap Net Brussel. Andere beroepen, die ook fysieke kracht vergen, hebben eerder een vrouwelijk imago (verpleegkunde). Er is dus geen reden om *a priori* te bepalen dat er genderkenmerken bestaan die zouden verhinderen dat een bepaald beroep niet uitge-

II.b. Echange de vues

Mme Fatoumata Sidibé constate l'importance du défi à relever au sein du personnel du SIAMU même si l'expérience de l'école des cadets démontre qu'il y a une marge de progression non négligeable. Le travail le plus ardu est évidemment de changer les mentalités.

La députée ne peut qu'encourager des initiatives comme celle de mettre en avant des figures de femmes et espère que le fédéral continuera à organiser, dans le cadre du recrutement des pompiers, des épreuves physiques différencierées selon le sexe.

L'interlocutrice insiste également sur la nécessité de combattre le sexism au sein du SIAMU et de ne pas cantonner les femmes engagées aux tâches administratives.

Concernant le commerce extérieur, la députée remarque que de nombreux outils existent mais se demande s'ils sont connus du public. Beaucoup de petites entreprises semblent les ignorer. La Secrétaire d'Etat a certes mis en place de nombreux instruments en termes de formation, mais de nombreuses questions se posent également sur le terrain.

M. Fouad Ahidar se demande combien de filles, sur les cinq engagées au sein de l'école des cadets, rejoindront effectivement le corps des pompiers. Un encadrement spécifique est-il prévu pour les candidates, vu notamment le machisme ambiant ?

Les chiffres ne sont plus glorieux ailleurs mais il semble que les Pays-Bas enregistrent des résultats relativement meilleurs. La création d'un site et la diffusion de reportages mettant en scène des femmes semblent y avoir créé une dynamique. Le député espère en tout cas que la multiplication d'émissions télévisées montrant des femmes pompiers, policières,... aura un impact sur l'image, aujourd'hui trop masculine, de ces métiers.

Par ailleurs, se pose encore la question du danger inhérent à la profession et qui a d'ailleurs conduit M. Ahidar à décourager sa fille.

M. Christos Doulkeridis, qui était en charge du SIAMU sous la précédente législature, reconnaît que la question de l'égalité s'est soldée par un échec et ce malgré des campagnes menées en vue du recrutement des femmes.

Cela tient probablement à l'image du métier, sur laquelle il est dès lors essentiel de travailler. Le même problème se pose aussi à l'Agence Bruxelles Propreté. Or, d'autres métiers, également physiques, véhiculent une image davantage féminine (les infirmiers). Il n'y a donc pas vraiment de raison de considérer *a priori* qu'il existe des caractéristiques de genre qui empêcheraient d'exercer

oefend kan worden. Zo zijn beroepslegers of politiekorpsen met de tijd vervrouwelijkt.

Men mag natuurlijk geen toegevingen doen op het vlak van veiligheid, maar dat mag niet verhinderen dat er verschillende normen volgens geslacht kunnen gelden. Voorts is het niet zeker dat alle brandweermannen nog zouden slagen voor de fysieke tests.

De inspanningen die intern geleverd zijn tegen discriminatie hebben positieve gevolgen gehad, maar dezelfde inspanningen moeten geleverd worden bij aanwerving.

De heer Fouad Ahidar vraagt hoe het staat met de werkingsreserve.

*
* *

De Staatssecretaris legt uit dat er een onevenwicht is tussen Nederlandstaligen en Franstaligen.

De spreekster preciseert overigens dat de strijd tegen het machismo binnen de dienst voortgezet moet worden.

De aanwezigheid van beide geslachten in de kadetten-school helpt ook om de mentaliteit te veranderen. Meisjes lijken in elk geval sterk gemotiveerd om het beroep uit te oefenen.

Mevrouw Jodogne onderstreept nog de rol van reeksen, reportages enzovoort voor het imago van het beroep. Het klassieke imago gaat echter niet altijd over de fysieke kracht, maar ook over de aantrekkingskracht van het gevaar.

III. Sluiting van de bespreking

Het adviescomité beslist om de gedachtewisselingen te sluiten en een verslag te publiceren.

– *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteurs voor het opstellen van het verslag.*

De Rapporteurs,

Viviane TEITELBAUM
Fouad AHIDAR

De Voorzitter;

Christos DOULKERIDIS

tel ou tel métier. Des armées professionnelles ou des corps de police se sont ainsi féminisés.

On ne peut évidemment pas faire de concession sur la sécurité, mais cela ne doit pas empêcher que des normes différentes soient prévues en fonction du genre. Ceci dit, il n'est pas certain que l'ensemble des pompiers masculins réussiraient encore les tests physiques.

En conclusion, si le travail réalisé en interne pour lutter contre les discriminations a eu des impacts positifs, il faut que ce même type de travail soit poursuivi au niveau du recrutement.

M. Fouad Ahidar se demande ce qu'il en est de la réserve de recrutement.

*
* *

La Secrétaire d'Etat explique qu'il existe à ce niveau un déséquilibre entre francophones et néerlandophones.

L'interlocutrice précise par ailleurs que la lutte contre le machisme en interne doit être poursuivie.

La présence des deux sexes au sein de l'école des cadets permet également de faire évoluer les mentalités. Des jeunes filles semblent en tous cas très motivées à l'idée d'intégrer la profession.

Mme Jodogne souligne encore le rôle des séries, reportages, etc. sur l'image du métier. L'image traditionnellement véhiculée ne renvoie cependant pas toujours à la puissance physique mais aussi à cette volonté d'aller vers le danger.

III. Clôture des débats

Le comité d'avis décide de clore les échanges de vues et de publier un rapport.

– *Confiance est faite aux rapporteurs pour la rédaction du rapport.*

Les Rapporteurs,

Viviane TEITELBAUM
Faouad AHIDAR

Le Président,

Christos DOULKERIDIS