



PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES

L'égalité à destination de tous.

Ce plan vise à non seulement inscrire de manière emblématique la question de l'égalité dans les politiques menées par la Cocof mais aussi et surtout, d'agir très concrètement pour plus d'égalité. Plus d'égalité nécessite de commencer par récolter des données qui permettront de mesurer cette égalité à travers une série d'indicateurs, pour ensuite pouvoir utiliser ces données dans l'orientation des politiques et des pratiques. Voilà pourquoi ce plan d'action vise la mise en place d'outils concrets (genderbudgetting, circulaire budgétaire, check list, etc) qui vont permettre tant aux services du Collège qu'aux membres du Collège d'objectiver la situation de l'égalité dans leurs secteurs et le cas échéant d'adopter des mesures afin de la stimuler, renforcer, améliorer ou maintenir.

Objectif 1 : mobiliser pour une égalité transversale à toutes les politiques

Concrétiser l'égalité femme-homme, c'est aller au-delà des actions symboliques organisées ponctuellement à l'occasion de la Journée de la Femme. Il s'agit d'entamer concrètement la construction de toutes nos politiques avec cet objectif en filigrane et d'adapter progressivement les initiatives existantes avec une vue constante sur la question du genre et ce, dans le but :

- de mesurer l'égalité : créer et tenir à jour des statistiques ventilées par genre sur le personnel, le public, l'accessibilité des structures subsidiées ;
- d'analyser l'impact sur l'égalité de tout projet de décision, à commencer par les actes majeurs : déclarations de politique générale et budgets (gender mainstreaming et gender budgetting) et les outils transversaux ;
- de coordonner les initiatives (formations, sensibilisations) et les actions ;
- de mettre en conformité nos réglementations avec la directive européenne de lutte contre les discriminations (en cours) ;
- de favoriser l'expression citoyenne des revendications en matière d'égalité.

Actions proposées :

Action 1 : METTRE EN MOUVEMENT L'ADMINISTRATION : faire inscrire dans la nouvelle structure des services du Collège, la question de la politique d'égalité des chances au niveau du Secrétariat général. Les Services du Collège doivent désigner un « régisseur de la diversité » au sein de ce service ainsi que des personnes de référence au sein de chaque service, pour collecter les informations et les statistiques, faire avancer les actions et coordonner les actions dans toutes les compétences de la Commission communautaire française. La décision a été prise par le Collège le 17 novembre 2012.

Action 2 : RECOLTER DES DONNEES : mettre en place, par secteur, une récolte de données statistiques genrées auprès des associations subsidiées par la Commission communautaire française pour obtenir des informations sur l'état de l'égalité femmes / hommes dans ces organismes et pour pouvoir évaluer l'évolution de l'égalité femmes / hommes et l'impact de notre stratégie en la matière (le gender mainstreaming).

Action 3 : SE POSER LES BONNES QUESTIONS : concevoir et adopter une « circulaire égalité » détaillant les bonnes pratiques pour tout projet porté par les Membres du Collège de la Commission communautaire française : réflexion sur les stéréotypes de genre, description du public visé avec ventilation par genre, etc . La circulaire renverra vers des outils existants et proposera des principes préventifs à toute action entreprise par le Collège.

Action 4 : INFORMER : Chaque membre du Collège pour ses compétences, présentera chaque année, dans le cadre de la Déclaration de Politique Générale ou du Comité d'Avis pour l'égalité femmes/hommes, un rapport au Parlement francophone bruxellois comprenant les actions, avancées, reculs. Cette action a déjà été entamée.

Action 5 : CHIFFRER : Chaque membre du Collège pour ses compétences présentera chaque année au Parlement francophone bruxellois, dans le cadre des travaux budgétaires (commission budget), une note qui présente progressivement le budget sous l'angle du gender budgetting. Cela signifie analyser les budgets en fonction d'une grille de lecture permettant d'identifier les actions visant spécifiquement à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes, et les actions dans lesquelles une intégration de l'approche genrée peut avoir un impact plus égalitaire sur les femmes et les hommes.

Action 6 : ADAPTER LA REGLEMENTATION : réaliser une check-list de conformité avec les principes repris dans la directive européenne du 5 juillet 2006 (2006/54) et la loi belge du 12 janvier 2007, la

soumettre à tous les services du Collège pour qu'ils pointent les adaptations à réaliser dans chaque texte réglementaire existant en vue de les adapter.

Action 7 : SOUTENIR : soutenir chaque année au moins un projet visant à permettre l'expression citoyenne ayant trait à l'égalité, via un subside par an en Présidence, dans ou hors appel à projets.

Objectif 2 : combattre les préjugés liés au genre

Déconstruire les stéréotypes liés au genre, qui sont des généralisations exagérées pouvant mener à adopter un comportement discriminatoire envers certaines personnes, passe par une modification des images véhiculées. Tant les pratiques que la communication (brochures, sites internet, manuels scolaires, dépliants touristiques, ...) doivent être adaptées et bannir toute forme de préjugé ou de stéréotype, conscient ou non, en matière de rôles, de professions.

Action proposée :

Action 8 : COMMUNIQUER PLUS EFFICACEMENT : Parcourir les outils de communication de l'administration et vérifier en quoi ils favorisent l'égalité.

Il s'agit :

- d'évaluer les outils de communication existants et la manière dont ils :
 - donnent une image d'égalité (ou relaient des préjugés / stéréotypes, en particulier ceux liés aux rôles et professions) ;
 - montrent autant de femmes que d'hommes ;
 - utilisent des termes neutres du point de vue du genre ;
 - valorisent systématiquement des personnes de l'autre genre que celui éventuellement convenu (par exemple les femmes dans des métiers perçus comme masculin, ...) ;
- d'intégrer des critères d'égalité de genres dans les appels d'offre et les marchés publics en matière de communication, sur la forme du marché (respect de la réglementation de non-discrimination) et sur le contenu (message, images et langage respectant l'égalité hommes / femmes).
- à terme, des formations seront proposées pour les agents qui conçoivent les outils de communication à la Commission communautaire française et la notion de déconstruction des stéréotypes genrés devra être intégrée lorsqu'il est fait appel à des prestataires externes (cahier spécial des charges entre autre).

Objectif 3 : Faire évoluer et accompagner le secteur associatif francophone bruxellois vers davantage d'égalité

Depuis le cadre général (arrêté non-marchand, négociations et réglementations intersectorielles), il est possible de tendre vers l'égalité :

- dans les ressources humaines : recrutement du personnel, formation, équilibre vie privée/vie professionnelle, salaires, ... ;
- dans les publics des associations.

Actions proposées :

Action 9: GENRE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL : dans l'exécution de l'accord non-marchand 2010-2012, axer les mesures « bien-être » sur les travailleurs moins qualifiés (sachant qu'il s'agit souvent de femmes) et étudier avec l'ABBET (Association Bruxelloise de Bien-Etre au Travail) la possibilité d'ajouter de manière systématique un volet « genre » dans les études et les outils de communication produits.

Action 10 : EGALITE SALARIALE DANS LE NON-MARCHAND : en collaboration avec les partenaires sociaux, étudier les éventuels écarts salariaux entre femmes et hommes (reconnaissance ancienneté, dénomination des fonctions pour des contenus identiques, diplômes, proportion H/F de responsables d'a.s.b.l. , équipes quotidiennes et CA). A terme, développer un outil de comparaison des statuts intrabruellois ou intrafrancophones.

Action 11 : DES ORGANES PARITAIRES : Assurer une participation équilibrée entre les hommes et les femmes lors du renouvellement des représentants au sein des organes de consultation (conseil consultatif et comité tripartite) et pour les mandats attribués par le Collège au sein des organes de gestion des asbl subsidiées : au moins un tiers de membres de chaque sexe.