

L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES LIGNES POLITIQUES
DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE

DE MME VIVIANE TEITELBAUM

À MME FADILA LAANAN, MINISTRE-PRÉSIDENTE DU GOUVERNEMENT

Mme la présidente.- La parole est à Mme Teitelbaum.

Mme Viviane Teitelbaum (MR).- Le 21 juin 2013, notre assemblée approuvait un projet de décret porté par votre prédécesseur portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française.

À l'époque, chaque parti s'était rallié derrière cette cause que beaucoup décrivaient comme un pas en avant dans ce combat qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes.

Votre prédécesseur avait par ailleurs commencé la mise en œuvre de ce décret en mettant en place le premier budget à prendre en compte une dimension de genre. Les dépenses budgétaires étaient donc classées selon qu'elles étaient neutres, spécifiquement genrées et à genrer. Une quatrième catégorie était également prévue.

Toutefois, il s'agissait d'un test et il restait du chemin à parcourir avant d'atteindre un véritable budget genré, les résultats avaient été décrits comme prometteurs et ont inspiré certains pouvoirs locaux dans la mise en place de ce projet difficile, mais important.

Depuis lors, un nouveau collègue a été mis en place et il semblerait que les choses stagnent, voire reculent. En effet, comme je l'avais fait remarquer il y a un an, les budgets ne sont plus genrés. Comment expliquez-vous cette situation ?

Il est vrai, et je l'avais déjà rappelé à l'époque, intégrer la dimension de genre dans les budgets n'est pas chose aisée. Cela nécessite des formations du personnel de l'administration, ce qui a été fait. La budgétisation liée au genre est donc un principe de bonne gouvernance où chaque article budgétaire devrait être accompagné d'une note de genre afin de permettre d'établir une évaluation par la suite. C'est d'ailleurs en tant que telle que votre groupe l'a soutenue en commission, mais également en séance plénière lors de l'examen de ce projet.

Rome ne s'est pas construite en un jour et il faut du temps. Toutefois, le précédent gouvernement avait déjà entrepris les premières étapes, les formations ont été dispensées et la méthode mise au point. Nous espérons que vous remettrez l'ouvrage sur le métier pour repartir dans la bonne direction. L'égalité entre les hommes et les femmes est ancrée dans la loi. Il s'agit d'une question structurelle et transversale pour laquelle donner les moyens de ses ambitions.

Nous attendons donc avec impatience le rapport intermédiaire prévu par le décret. Est-il en cours de rédaction ? Quand sera-t-il soumis au parlement ?

Pouvez-vous déjà nous dresser un état des lieux de la mise en application du décret ? De nouvelles formations sont-elles nécessaires depuis la mise en place du nouveau gouvernement ? Le cas échéant, combien d'heures de formations ont été ou seront dispensées ? Quels sont les services concernés ? D'autres formations sont-elles envisagées ?

Un agenda pour la remise en œuvre complète du décret a-t-il été mis en place ? Le cas échéant, pouvez-vous nous le communiquer ?

(Applaudissements sur les bancs du groupe MR)

Mme la présidente.- La parole est à M. Doukeridis.

M. Christos Doukeridis (Ecolo).- Je ne répéterai pas tout ce que Mme Teitelbaum a dit. Vous savez qu'il s'agit d'un dossier qui me tient à cœur. Avec l'ensemble du gouvernement, nous avons en effet travaillé afin que notre institution soit la première à s'inscrire dans une démarche structurelle liée à un budget genré.

Nous avons d'ailleurs été cités en exemple par d'autres institutions, comme les communes. À ce titre, Mme Teitelbaum a relayé l'information dans sa commune, à Ixelles. D'autres communes se sont inspirées de la démarche.

D'autres parlements et gouvernements ont par ailleurs essayé d'emprunter la même voie. Lorsque j'étais en charge des tâches qui vous incombent aujourd'hui, j'avais dit qu'il ne s'agissait pas d'un travail aisé et que si nous voulions mettre la question de l'égalité au centre de nos préoccupations, il nous fallait utiliser des outils concrets permettant de mesurer nos avancées dans un certain nombre de politiques.

Tel était l'esprit de la budgétisation liée au genre. Nous sommes parvenus à convaincre l'ensemble du gouvernement d'adopter cette démarche. Nous avons avancé progressivement en la matière. Les premières étapes ont eu lieu lors de la précédente législature. Nous étions conscients du fait que les suivantes prendraient également du temps. Je ne vous jette donc pas la pierre.

En revanche, il importe d'être déterminé à mettre des moyens à disposition, y compris en termes de compétences, afin que les différents acteurs (dans les cabinets, administrations, associations, ...) puissent disposer des outils nécessaires à la réalisation de ce travail.

Sur la base des informations mises à notre disposition, il ne nous semble pas que cet objectif soit atteint aujourd'hui et que de nouvelles étapes concrètes soient franchies. Les éléments liés au budget 2016 qui nous sont parvenus montrent que les avancées par rapport à l'année dernière sont minimales. J'écouterai cependant attentivement vos réponses avant de me prononcer de façon définitive.

Je me joins aux questions de Mme Teitelbaum pour savoir où nous en sommes et quels sont les moyens mis à la disposition des différents acteurs chargés de faire progresser cet enjeu, tant dans les administrations qu'auprès de vos collègues.

Il est vrai que nous avons été surpris de ne pas voir entendre cet objectif figurer parmi vos ambitions dans votre discours de rentrée. Cela ne veut pas dire qu'il n'en fait pas partie. C'est typiquement un enjeu pour lequel la détermination doit être au rendez-vous à chaque étape. Les choses ne vont pas se faire naturellement ou toutes seules. On doit donc chaque fois mettre la pression. Je sais que ce n'est pas évident, parce qu'on bouscule les habitudes des différents acteurs qui travaillent sur ces questions-là. On ne peut toutefois se permettre de ne pas le faire.

Je voudrais à la fois entendre vos réponses et continuer à vous encourager à aller dans cette direction extrêmement importante. Les discours que nous tenons généralement à l'égard d'autres pays et les leçons que nous tentons de leur donner n'auront de sens que si nous sommes d'abord exemplaires sur ces enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mme la présidente.- La parole est à Mme Sidibé.

Mme Fatoumata Sidibé (FDF).- Il y a plus de deux ans, notre parlement a adopté un projet de décret visant à intégrer la dimension de genre dans les grandes lignes politiques de la Commission communautaire française. Son application

implique que celle-ci tienne compte de l'aspect du genre dans toutes ses compétences et élabore des mesures spécifiques et concrètes pour aboutir à des politiques plus égalitaires en la matière.

Cela implique une série de mesures : des budgets sensibles au genre, la collecte de données statistiques genrées, mais également la rédaction de deux rapports sur les progrès enregistrés au cours de la législature. Il importe aussi de définir des indicateurs de genre pertinents, afin de mesurer les avancées et de passer des projets législatifs réglementaires au crible d'une analyse ou d'un test de genre.

Ce projet de décret établit un cadre pour la création d'instruments sur lesquels baser les politiques dans tous les secteurs, mais est aussi important pour évaluer l'impact de celles-ci. C'est un travail de longue haleine et la matière est difficile. Des formations ont été mises en place : où en est-on dans ce domaine ?

Où en est-on dans l'intégration de la dimension de genre dans les grandes lignes de la Commission communautaire française depuis l'instauration du décret ? Quels sont, actuellement, les freins à une évolution plus rapide ?

(Applaudissements sur les bancs du groupe FDF)

Mme la présidente.- La parole est à Mme Laanan.

Mme Fadila Laanan, ministre-présidente.- La réussite de la politique d'égalité des chances et de la lutte contre toutes les formes de discriminations est un défi majeur, non seulement à mes yeux, mais aussi pour l'ensemble des institutions bruxelloises, dont la nôtre.

Vous l'aurez compris, ce combat est donc l'une des priorités du Gouvernement francophone bruxellois. Je l'ai d'ailleurs fait mien depuis longtemps. L'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue une priorité essentielle. Pour ce faire, 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 effectivement nécessaire de mieux détecter et comprendre les mécanismes qui produisent les discriminations et les inégalités. Mme Teitelbaum, je vous rejoins tout à fait lorsque vous précisez qu'intégrer la dimension de genre nécessite de faire évoluer la culture organisationnelle, sociale et managériale au sein de l'ensemble des strates de notre société, et donc à tous les étages de la maison Bruxelles.

Avant de rentrer dans le vif du sujet, il faut savoir que le point de départ de toute cette réflexion intégrée sur le genre émane des recommandations de l'Organisation internationale des Nations unies (ONU), à la suite de la conférence qui a eu lieu à Pékin en 1995. Il faut rappeler que le concept de genre est différent du concept de sexe : le sexe se réfère aux différences biologiques entre femmes et hommes, le genre concerne les différences sociales entre les femmes et les hommes (par exemple le fait que certains postes sont plus investis par les hommes que les femmes).

Le *gender mainstreaming*, ou approche intégrée de la dimension de genre, est quant à lui une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.

Une politique qui intègre la dimension de genre est donc une politique pour laquelle on a comparé la situation des femmes et des hommes concernés, identifié les éventuelles inégalités entre les sexes et cherché à les réduire ou à les éliminer.

L'approche intégrée de la dimension de genre est une approche :

- transversale : elle s'applique à tous les domaines politiques et pas exclusivement à ceux visant les femmes, ce qui renforcerait la discrimination ;
- structurelle : elle s'applique à toutes les phases du cycle politique (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) ;
- préventive : elle a notamment pour objectif d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent les inégalités entre hommes et femmes.

Concrètement, le décret intégrant la dimension du genre dans les lignes politiques de notre institution s'est déployé au cours de l'année 2014. Il concrétisait la volonté du Gouvernement francophone bruxellois, sous l'égide de mon excellent prédécesseur M. Doulkeridis, de mettre en œuvre une politique d'approche intégrée de la dimension de genre.

Cela s'est traduit sur le terrain par :

- la création d'un groupe de coordination transversal constitué des membres du gouvernement et de Bruxelles Formation pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de la dimension de genre, en respect du décret ;
- la création d'un secteur de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances au sein du Service public francophone bruxellois ;
- des séances de sensibilisation et d'accompagnement des fonctionnaires, en petits groupes ou individuelles ;
- le déploiement de la budgétisation liée au genre, avec l'aide de Genderatwork.

Sur ce dernier point, il convient d'ajouter que les instructions de la circulaire budgétaire indiquent l'obligation, pour chaque service, d'effectuer pour chaque article budgétaire une catégorisation de budgétisation liée au genre et de rédiger un commentaire justifiant la catégorie choisie. Les quatre catégories étaient :

- neutre : matériel bureautique... ;
- spécifique genre : formation à l'approche intégrée de la dimension de genre... ;
- à genrer ou non spécifique genre : salaires, campagnes d'information... Ce point requiert une attention particulière dans une stratégie d'approche intégrée de la dimension de genre ;
- hors compétence : budget réglé par une convention avec la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2013, 2014, 2015... Les années se suivent et de nouvelles séances de sensibilisation et d'encadrement sont encore et toujours organisées au sein de l'administration.

Ces séances visent, d'une part, à ce que le spectre de fonctionnaires formés soit le plus large possible et, d'autre part, à perfectionner les notions de budgétisation liée au genre et d'approche intégrée de la dimension de genre.

Par ailleurs, une séance de sensibilisation a également été organisée pour les asbl subventionnées par la Commission communautaire française.

De plus, la préparation du budget initial 2015 avait bel et bien été effectuée sous l'angle « genre ».

En outre, l'analyse effectuée par Genderatwork met en évidence un progrès notable de notre institution quant à la budgétisation liée au genre. Celui-ci semble bien intégré dans l'administration et ce, dans un temps record.

Les formations, sensibilisations et autres encadrements au bénéfice de l'administration se poursuivent, Mme Teitelbaum, à la demande de l'agent. Nous avons aussi confié à Genderatwork l'analyse et la présentation du budget genre 2015. Pour ce qui est du futur, nous comptons évidemment poursuivre la budgétisation liée au genre. Cela a été fait pour le budget initial 2016.

Par ailleurs, le rapport d'analyse de Genderatwork attire l'attention sur le fait que les stratégies de changement et de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes sont des stratégies à long terme. En effet, l'analyse du budget de notre institution doit permettre de déboucher sur des actions correctrices ou préventives éventuelles s'il apparaît que les moyens mobilisés renforcent les inégalités entre les sexes.

Enfin, un projet d'arrêté d'application du décret du 21 juin 2013 est bel et bien en cours de confection. Cet arrêté est de la plus haute importance parce qu'il fixe la composition, les missions et les règles de fonctionnement du groupe de coordination transversal, qui sera appelé à impulser concrètement l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de nos politiques.

Enfin, je ne vous cache pas mon impatience de vous faire état de ces dossiers dès qu'ils seront finalisés. Ces quelques éléments propres au Service public francophone bruxellois auront permis, je l'espère, de faire la démonstration qu'un changement s'opère au sein de l'administration. Bien sûr, on peut demeurer impatient et regretter que tout ne soit pas déjà au plus haut niveau de performance en termes de budgétisation liée au genre. Cependant, les choses avancent : les volontés et les mentalités évoluent et semblent aller dans le bon sens. Sachez que j'y suis très attachée.

(Applaudissements)

Mme la présidente.- La parole est à Mme Teitelbaum.

Mme Viviane Teitelbaum (MR).- Je remercie Madame la Ministre-Présidente pour ses réponses et pour sa volonté d'avancer. Je sais bien que vous êtes convaincue. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous vous relançons sur le sujet.

J'ai beaucoup apprécié votre référence à Pékin. C'était il y a plus de vingt ans et, contrairement à ce que l'on pourrait croire, au lieu d'avancer au niveau planétaire, on recule et les dangers de ce recul sont de plus en plus importants. Même chez nous, ce n'est pas gagné d'avance puisque nous savons qu'en divers domaines, persiste toujours cette remise en question par rapport aux droits des femmes pour différentes raisons et dans différentes sphères.

Contrairement aux États-Unis par exemple, en Belgique, quand le gouvernement change, l'administration reste. Le gouvernement a peu changé en termes politiques. Votre prédécesseur n'y siège plus et un nouveau groupe a intégré la majorité. Mais l'administration demeure. C'est cette administration qui avait été formée et qui doit surtout l'être. On l'a évoqué à maintes reprises. Vous aviez quand même un point de départ qui était ce budget zéro qui avait été réalisé. Je suis donc un peu interpellée. Pourquoi n'avez-vous pas pu profiter de cet élan pour tout de suite avancer ?

J'ai également suivi les formations de Genderatwork. Ce bureau préconise soit un budget zéro, soit une élaboration progressive de celui-ci. Le choix est laissé à chacun. La ville de Vienne n'a pas fait l'ensemble en un jour non plus, mais elle a chaque fois progressé. Or, nous avons bien avancé. Tout le monde, y compris votre groupe politique, s'en était félicité. Ce n'est pas un sujet controversé. Pourquoi a-t-on connu cet arrêt qui complique de nouveau le redémarrage de l'action et son développement ? Il s'agit d'un continuum qu'on a rompu d'une certaine manière.

On a un peu rompu, quelque part. C'est peut-être le seul regret. Pour le reste, je note que vous suivez la matière et que certains arrêtés ont été publiés en Région ; nous attendons qu'il en aille de même en Commission communautaire commune. De ce point de vue, on avance, mais je m'interroge toujours sur l'évolution.

Mme la présidente.- L'incident est clos.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL À LA HAUTE ECOLE LUCIA DE BROUCKÈRE ET
LE DÉPÔT DE PLAINTES PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE CET
ÉTABLISSEMENT

DE M. GAËTAN VAN GOIDSENHOVEN

À MME FADILA LAANAN, MINISTRE-PRÉSIDENTE EN CHARGE DE
L'ENSEIGNEMENT

Mme la présidente.- La parole est à M. Van Goidsenhoven.

M. Gaëtan Van Goidsenhoven (MR).- La Haute Ecolo Lucia de Brouckère fait encore parler d'elle. Après avoir été sous les feux de l'actualité il y a quelques semaines concernant de possibles irrégularités dans la gestion financière de cet établissement, il est maintenant question de mauvaises conditions de travail qui sont régulièrement dénoncées, tout comme l'attitude du pouvoir organisateur dans ce dossier, dont certains se plaignent, l'assimilant à de l'inertie.

Les récents événements ne font qu'ajouter à une situation déjà difficile. En effet, pas plus tard que mardi dernier, un arrêt de travail d'une heure a été observé. C'est le troisième, et il semble que d'autres mouvements soient d'ores et déjà annoncés. Les faits qui sont dénoncés couvrent plusieurs aspects : on parle régulièrement de tensions, de dysfonctionnements, tant sur le plan administratif que dans la gestion quotidienne, puisque des difficultés avec le collège de direction sont régulièrement rapportées. Les membres du personnel déplorent être en attente de plus de 50 décisions qui devraient être prises et ne le sont toujours pas. Citons, par exemple, l'absence d'horaires pour certains enseignants, l'absence de règlement de travail, des erreurs dans le calcul des anciennetés de service, bref, autant de dysfonctionnements qui contribuent aux tensions.

Une enquête a également été effectuée en mars 2014 sur la charge psychosociale au sein de cet établissement, dont les conclusions mettent en évidence de gros soucis de bien-être au travail. Aucune mesure n'a été prise à la suite de celle-ci pour tenter d'améliorer la situation. Pour les élèves de cet établissement, il est aussi question de locaux inadéquats pour le nombre d'étudiants. On parle également de plusieurs enseignants qui se voient attribuer le même local.

Le fonctionnement quotidien de la haute école est également compliqué. Il existe de gros problèmes dans l'organisation des commandes, avec pour conséquence un manque de matériel. Le personnel administratif est également affecté par ce problème de gestion : il ne dispose pas d'un logiciel conforme, ce qui entraîne des encodages manuels et des erreurs de transcription.