

# **VERS UN PARLEMENT FEDERAL PLUS SENSIBLE AU GENRE**

**Rapport du Groupe de travail pour la Chambre des représentants**

Février 2022



## Table des matières

|       |   |    |
|-------|---|----|
| I.    | Introduction et méthode de travail .....  | 4  |
|       | Introduction.....   | 4  |
|       | Méthode de travail .....  | 5  |
| II.   | Vie politique .....   | 8  |
|       | A. Organisation du travail parlementaire .....  | 8  |
|       | B. Prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement .....                              | 12 |
|       | C. Présence et capacité des parlementaires au parlement .....                                       | 15 |
|       | D. Partage de responsabilité avec les hommes.....   | 20 |
|       | E. Aspects règlementaires.....  | 21 |
| III.  | Cadre juridique et fonction législative.....  | 23 |
|       | A. Cadre constitutionnel et légal .....   | 23 |
|       | B. Intégration du genre dans les procédures d'adoption des lois - <i>gender mainstreaming</i> ..... | 27 |
|       | C. Comité d'avis pour l'émancipation sociale .....  | 31 |
|       | D. Système électoral.....   | 39 |
| IV.   | Communication interne et externe.....   | 42 |
|       | A. Communication interne .....  | 42 |
|       | B. Communication externe .....  | 42 |
|       | C. Langage sensible au genre.....   | 47 |
| V.    | Fonction de représentation.....   | 53 |
|       | A. Délégations parlementaires / missions .....  | 53 |
|       | B. Délégations assemblées internationales .....   | 54 |
|       | C. Evénements - Initiatives en faveur de l'égalité de genre à l'intention du public.....            | 54 |
|       | D. Réseaux internationaux .....   | 55 |
| VI.   | Gestion du personnel .....  | 56 |
|       | A. Recrutement des membres du personnel statutaire .....  | 56 |
|       | B. Prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement.....                               | 59 |
|       | C. Equilibre vie-privée / vie professionnelle .....   | 63 |
|       | D. Structure de l'administration .....  | 68 |
|       | E. Outils d'intégration de la dimension de genre destinés aux employés du parlement.....            | 74 |
|       | F. Mesures prises en réponse a la crise de la covid-19.....   | 76 |
| VII.  | Infrastructure – bâtiments – patrimoine artistique .....  | 78 |
| VIII. | Stratégie.....  | 83 |

|   |     |
|---|-----|
| IX. Suivi.....  | 87  |
| X. Conclusion générale et recommandation finale.....                                | 89  |
| XI. Inventaire des recommandations.....   | 90  |
| Vie politique.....  | 90  |
| Communication.....  | 90  |
| Fonction de représentation .....  | 91  |
| Gestion du personnel .....  | 91  |
| Infrastructure-bâtiment-patrimoine artistique .....                                 | 93  |
| Stratégie .....   | 94  |
| Recommandation finale.....  | 94  |
| XII. Annexes.....   | 95  |
| Annexe I : Mandat du GT.....  | 96  |
| Annexe II : Exemples autres parlements.....   | 97  |
| Annexe III : Communication : Inclure sans exclure .....                             | 110 |
| Annexe IV : Communication : Usage d'un langage neutre du point de vue du genre..... | 118 |

## I. Introduction et méthode de travail

### Introduction

Le 8 mars 2021, les présidentes de la Chambre des représentants et du Sénat ont organisé à l'occasion de la journée mondiale des droits des femmes, un webinaire consacré à « la place des femmes dans un parlement au 21<sup>ème</sup> siècle ». La session 2020-2021 constitue en effet un *momentum* important pour l'histoire politique de notre pays afin de continuer à renforcer l'égalité des droits des femmes et des hommes. Plusieurs étapes importantes ont en effet été franchies : une première femme Première ministre, un gouvernement fédéral intégralement paritaire, la moitié des parlements en Belgique sont présidés par une femme et, pour la première fois, deux femmes ont été désignées à la présidence de la Chambre et du Sénat. Toutes ces « premières » et ces avancées vers une participation plus équilibrée ne doivent cependant pas laisser croire que l'objectif final est atteint, que tout est acquis. Un rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) évaluant la sensibilité au genre des parlements nationaux montre clairement qu'il y a encore une marge de progression en la matière. D'après ce rapport comparatif, le parlement fédéral belge se situait début 2019 dans la moyenne européenne, entre la Roumanie et l'Espagne. Le séminaire du 8 mars a également mis en évidence que des progrès restent à faire en termes de représentativité des femmes et de leur diversité en politique.

Suite à cet événement, les présidentes ont décidé de lancer un audit afin de mesurer la sensibilité au genre du Parlement fédéral. Il s'agit de dresser un état des lieux et de déterminer dans quelle mesure l'égalité entre les hommes et les femmes est atteinte à tous les niveaux de notre organisation : au niveau politique (composition de la Chambre et de ses organes, travail parlementaire, fonction de représentation du parlement, etc...) mais aussi au niveau de son organisation interne (fonctionnement de l'administration). L'ambition affichée par les Présidentes est de faire du Parlement fédéral de Belgique l'un des parlements européens les plus sensibles à la dimension de genre d'ici 2030.

Un groupe de travail mixte composé de fonctionnaires de la Chambre et du Sénat a été mis sur pied afin de réaliser un premier audit et de proposer le cas échéant des pistes d'amélioration et des synergies. L'objectif est de lancer sur la base du rapport du groupe de travail un plan d'action.

## Méthode de travail

### Le groupe de travail

Au niveau de la Chambre des représentants, le groupe de travail est constitué de membres du personnel des services suivants: Relations publiques et internationales, Beknopt Verslag, HR, Commissions, Affaires juridiques et Documentation parlementaire, Secrétariat général et Bibliothèque.

Les travaux ont été conduits sur la période de mai 2021 à février 2022.

### Audit - scope et méthodologie

Conformément au mandat reçu des présidentes, l'objectif du groupe de travail est de mesurer la sensibilité au genre du Parlement fédéral. Cette notion n'a cependant pas été définie de manière précise.

Le groupe de travail s'est inspiré, pour ses travaux, d'une part de la définition et de la méthodologie proposées par l'Union Interparlementaire<sup>1</sup> (ci-dessous UIP) ainsi que de celles développées par l'Institut européen pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes<sup>2</sup> (ci-dessous EIGE – *European Institute for Gender Equality*). Il s'est également inspiré de l'audit réalisé par le Royaume-Uni<sup>3</sup>.

L'Union Interparlementaire propose la définition suivante d'un parlement sensible au genre<sup>4</sup> :

« *Un parlement sensible au genre est un parlement qui :*

- *favorise la parité et compte autant de femmes que d'hommes dans tous ses organes et structures ;*
- *se dote d'un cadre stratégique en matière d'égalité des sexes adapté à son cas ;*
- *intègre l'égalité des sexes dans l'ensemble de son travail ;*
- *favorise une culture interne respectueuse des droits des femmes, promeut l'égalité des sexes et tient compte des besoins et de la situation des parlementaires – hommes et femmes – pour leur permettre de trouver un juste équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales ;*
- *reconnaît la contribution des parlementaires hommes qui défendent l'égalité des sexes, et en tire parti ;*

---

1 *Parlements : évaluer la sensibilité au genre – Outil d'auto-évaluation*, Union interparlementaire, 2016, <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/outils/2016-11/parlements-evaluer-la-sensibilite-au-genre-outil-dauto-evaluation>

2 *Outil pour des parlements sensibles à la dimension de genre*, EIGE, [www.eige.europa.eu/gendermainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments](http://www.eige.europa.eu/gendermainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments).

3 UK Gender Sensitive Parliament Audit 2018. Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission, 26 novembre 2018.

4 *Plan d'action de l'UIP pour des parlements sensibles au genre*, p. 11, <http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-f.pdf>.

- *encourage les partis politiques à faire preuve d’initiative pour promouvoir et atteindre l’égalité hommes-femmes ;*
- *donne les moyens au personnel parlementaire de promouvoir l’égalité des sexes, encourage activement le recrutement de femmes à des fonctions de responsabilité et fait en sorte qu’elles y restent, et veille à ce que l’égalité des sexes soit intégrée dans l’ensemble du travail de l’administration parlementaire. ».*

L’UIP insiste également beaucoup dans les outils proposés sur les notions d’inclusivité et d’appropriation. Elle prône un processus participatif, réunissant toutes les parties prenantes (politiques et membres du personnel). Les parlements sont invités à réaliser une auto-évaluation sur mesure, sur base d’une liste de questions proposée dans l’outil d’évaluation. Les parlements sont cependant invités à compléter ou adapter cette liste, et ce afin de coller au mieux à la réalité.

Quant à l’EIG, il mesure la sensibilité au genre des parlements en examinant cinq domaines :

- les femmes et les hommes ont-ils des chances égales d’entrer au parlement ?
- les femmes et les hommes ont-ils des chances égales d’influer sur les procédures de travail du parlement ?
- les intérêts et préoccupations des femmes occupent-elles une place suffisante dans l’agenda du parlement ?
- le parlement produit-il une législation sensible au genre ?
- le parlement respecte-t-il sa fonction symbolique ?

La méthode proposée tient plus du screening : à chaque domaine correspond une liste de questions prédéfinies, auxquelles le parlement doit répondre en cochant parmi les réponses proposées.

Dans son rapport, le Royaume-Uni a complété son auto-évaluation par un système de « feux tricolores » afin de donner une indication du niveau d’avancement du parlement sur chaque question examinée.

D’autre part, le groupe de travail s’est également inspiré du premier examen sommaire réalisé, sous la forme d’un mémo, par les services de la Chambre et du Sénat en préparation du webinaire du 8 mars 2021.

Dans le cadre de l’examen de ces différents outils, plusieurs membres du groupe de travail ont fait remarquer que la notion de genre est le plus souvent abordée de façon « binaire » (les hommes d’un côté, les femmes de l’autre). Le groupe de travail s’est rapidement interrogé sur la nécessité de dépasser cette vision : certaines personnes ne s’identifient ni aux hommes ni aux femmes, et la volonté de rétablir l’équilibre entre hommes et femmes ne peut avoir pour effet d’exclure d’autres « catégories » de personnes.

## **Conclusion**

Le groupe de travail a opté pour la méthodologie des **questions ouvertes** telle que proposée par l’UIP.

Le présent inventaire prend donc la forme de réponses à des questions ou d’analyses de certains thèmes que le groupe de travail a lui-même identifiés.

Pour ce faire, le groupe de travail **a combiné** les points d'attention soulevés dans le document préparatoire au séminaire du 8 mars 2021 (**mémo**), et les questions listées par **l'UIP**, par **l'EIGE** et par **le Royaume-Uni**, avec pour objectif de se concentrer sur les **éléments pertinents pour le parlement fédéral belge**.

Le groupe de travail a bénéficié du **soutien méthodologique** de l'UIP dans la réalisation de l'audit.

Tout au long de ce document, le groupe de travail a souhaité garder à l'esprit **une vision large de la notion de genre**, tendant à dépasser la simple opposition hommes/femmes, là où cela semble pertinent.

Dans ce rapport, il convient de distinguer deux types de domaines :

- certains éléments sont de l'ordre du **politique**, soit parce que l'opportunité d'une modification de ceux-ci suppose une décision politique, soit parce qu'ils sont de l'ordre de la perception qu'ont les députés de leur (environnement de) travail. Pour ceux-là et conformément à son mandat, le groupe de travail décrit la situation existante, offre parfois des pistes de réflexion, mais ne peut pas formuler de recommandation. Il s'agit des parties II (vie politique) et III (cadre juridique et fonction législative) ;
- pour **les autres domaines**, le groupe de travail a dressé un état des lieux et formulé des recommandations. Il s'agit des parties IV et suivantes.

## II. Vie politique

Dans ce volet de l'audit, le groupe de travail s'est intéressé :

- à l'organisation du travail parlementaire ( point A),
- à la prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement (point B),
- à la présence et à la capacité des parlementaires au parlement (point O),
- au partage de responsabilité avec les hommes (point D),
- aux aspects règlementaires (Règlement de la Chambre) (point E).

### A. Organisation du travail parlementaire

#### 1. Les conditions de travail au parlement permettent-elles aux parlementaires d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales ?

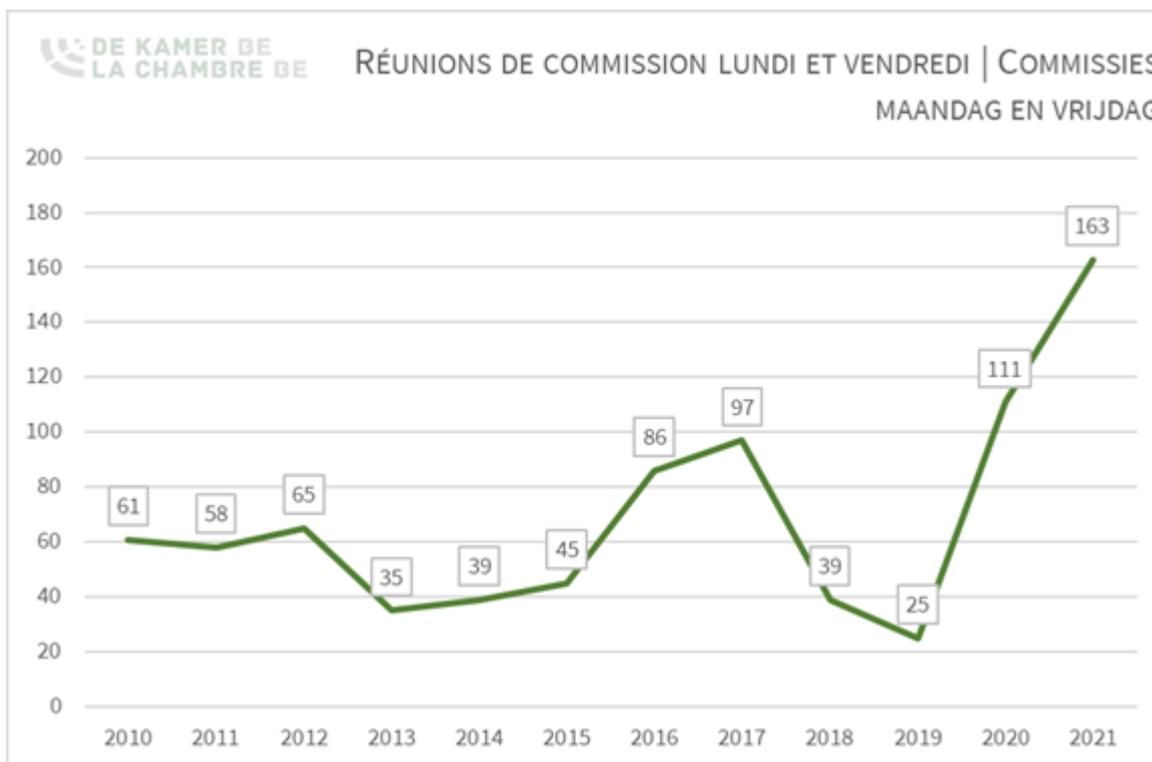
**Les horaires des séances permettent-ils aux parlementaires de passer suffisamment de temps en famille ?**

En ce qui concerne les réunions des commissions, l'article 23 du Règlement de la Chambre prévoit que :

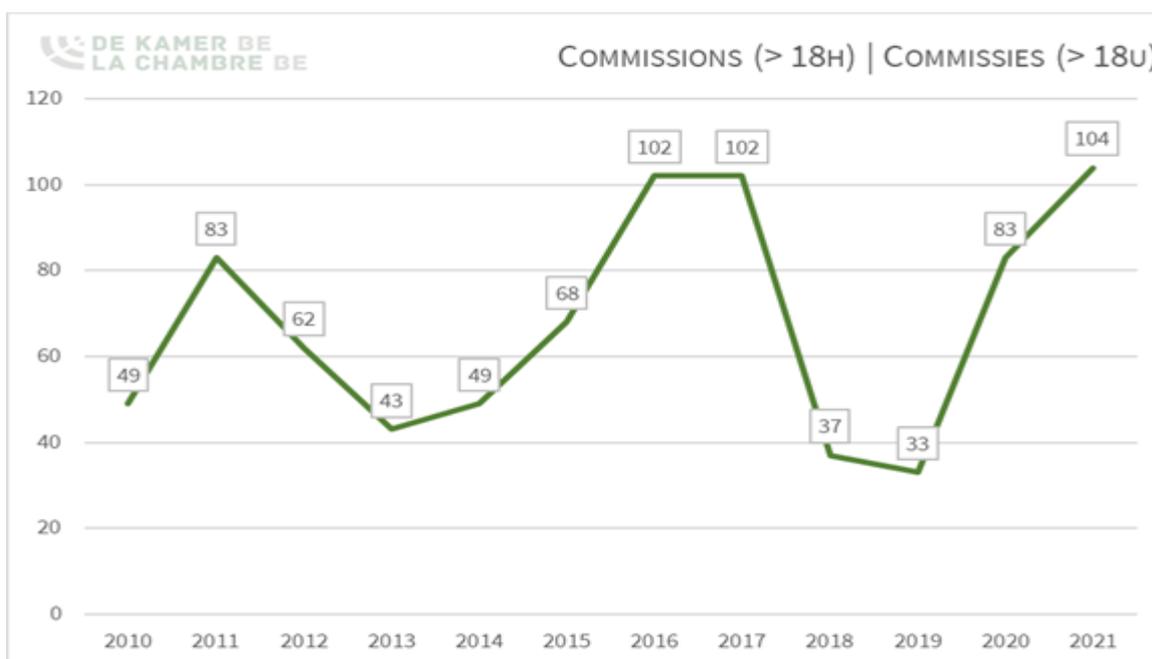
*« Sans préjudice de l'article 11, n° 3, les réunions des **commissions** ont lieu les mardi et mercredi, sauf décision contraire prise par la commission ou par la Conférence des présidents.*

*Sauf si l'urgence est décidée par la Chambre, il ne peut y avoir de réunion de commission en même temps que la séance plénière du jeudi après-midi. ».*

Dans la pratique, l'on constate cependant que les réunions le lundi et le vendredi ne sont plus une exception, pour des commissions spéciales (Evaluation des réformes de l'Etat, Congo) ou des comités d'avis (Emancipation sociale par exemple) mais également pour des commissions permanentes, comme le démontre le schéma ci-dessous.



L'heure de la fin des travaux n'est, quant à elle, pas fixée par le règlement et les commissions disposent d'une grande marge de manœuvre à cet égard, comme le schéma ci-dessous permet de le constater.



Les séances plénières peuvent également se prolonger, parfois même tard dans la nuit.

L'article 40 du Règlement de la Chambre dispose quant à lui que :

*« La Chambre siège en **séance plénière** de préférence le mardi, le mercredi et le jeudi après-midi, sauf décision contraire, dictée par l'urgence de certains travaux.*

*Si la Chambre n'en a pas décidé autrement, le début des séances du matin est fixé à 10 heures et celui des séances de l'après-midi à 14 heures. La Chambre peut décider de tenir des séances du soir.*

*La Chambre se réunit du troisième mardi de septembre au 20 juillet au plus tard. Hors cette période, la Chambre ne se réunit qu'en cas d'urgence, après avis de la Conférence des présidents, conformément à l'article 17. ».*

Il est renvoyé au document suivant : « La Chambre – Les chiffres », disponible sur le site internet de la Chambre ([www.lachambre.be](http://www.lachambre.be)). Ce document donne une indication de l'évolution de la charge de travail des parlementaires depuis 2019. Il montre également l'impact de la crise du COVID-19.

Notons enfin que depuis la crise du COVID-19, de nombreuses réunions de commissions sont organisées en format hybride, ce qui permet aux parlementaires de se connecter à distance.

Le groupe de travail se réfère à cet égard également aux travaux effectués dans le cadre de la réflexion sur les « réunions plus fonctionnelles ». Il a été décidé dans ce cadre que « Les réunions de l'après-midi se terminent en principe à 18h. Lorsque l'examen d'une législation nécessite une réunion en soirée ou lorsque la réunion de l'après-midi ne peut pas être interrompue, cette information sera indiquée dans l'ordre du jour. Si un ordre du jour comportant des questions ne peut pas être clôturé, une réunion supplémentaire est organisée le plus rapidement possible ». Il est également référé aux décisions relatives au schéma hebdomadaire, aux urgences, à la deuxième lecture, aux auditions, demandes d'avis, rapports. Ces décisions contribuent à limiter l'imprévisibilité des travaux, au bénéfice de tous, parlementaires, mais aussi collaborateurs politiques et membres du personnel.

Enfin, l'équilibre vie privée – vie professionnelle est une question de ressenti. Le groupe de travail n'est donc pas en mesure de conclure dans un sens ou dans l'autre.

**Recommandation :** Le groupe de travail suggère d'organiser une étude de type qualitatif à cet égard.

## 2. Les parlementaires ont-ils droit à suffisamment de congés parentaux, de maternité et de paternité ?

Les membres de la Chambre de sexe féminin bénéficient du congé prénatal et postnatal, conformément aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (ci-après « loi sur le travail »).

Les périodes visées à l'article 39 de la loi sur le travail sont assimilées à des périodes d'activité et le membre de la Chambre concerné continue de percevoir son indemnité parlementaire normale.

Les membres de la Chambre qui adoptent ou accueillent dans leur ménage dans le cadre d'une tutelle officielle, un enfant de moins de 10 ans, bénéficient d'un congé de six semaines, à prendre dans les 4 mois qui suivent le moment où l'enfant est effectivement présent dans le ménage.

En cas d'accouchement de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, le membre de la Chambre vit maritalement, cohabite légalement ou cohabite de manière permanente et affective, ce dernier bénéficie d'un congé de naissance de 10 jours ouvrables, à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

### 3. Qu'arrive-t-il au droit de vote d'un(e) parlementaire qui est en congé parental, de maternité ou de paternité ?

Concernant le vote en **commission**, il est fait application de l'article 22 du Règlement de la Chambre :

*« Pour chaque liste de membres effectifs, il est nommé des membres suppléants dont le nombre est égal à celui des membres effectifs augmenté d'une unité.*

*En cas d'absence d'un membre effectif, il est pourvu à son remplacement par un des membres suppléants appartenant au même groupe politique. Le président de la commission est informé de ce remplacement.*

*En outre, les membres effectifs et suppléants des commissions peuvent être remplacés par un autre membre du même groupe. Dans ce cas, le président du groupe concerné informe par écrit le président de la Chambre ou le greffier avant l'ouverture de la séance de la commission. Le président de la commission en est aussitôt informé. Ce remplacement sera mentionné au Compte rendu intégral de la plus prochaine séance. ».*

Il n'existe pas de système permettant le remplacement d'un membre absent en séance **plénière**.

Notons que la mise en place d'un système de délégation/procuration de vote se heurte à des obstacles juridiques. L'article 55 de la Constitution prévoit en effet que « Les votes sont émis par assis et levé ou par appel nominal; sur l'ensemble des lois, il est toujours voté par appel nominal. Les élections et présentations de candidats se font au scrutin secret ». L'on déduit de cette disposition le caractère personnel du vote des députés. Il ne leur est, par conséquent, pas possible de déléguer leur droit de vote ou de donner une procuration à un autre député ou à un tiers.

Pour être complet, on signalera que la Chambre a, à la suite de la pandémie de covid-19 et aux mesures de distanciation sociale qu'elle a imposées, mis en place un système permettant d'exprimer un vote électroniquement. Ce système de vote électronique n'est possible que sur décision de la Conférence des présidents et dans le cas d'une situation grave et exceptionnelle qui menace la santé publique et qui empêche des membres de la Chambre d'être physiquement présents. Lorsque la procédure est activée, elle permet au parlementaire en congé parental de participer aux votes sans devoir être présent physiquement dans l'hémicycle.

## B. Prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement

4. Le parlement a-t-il mis en place des politiques pour s'assurer qu'il n'y a ni discrimination, ni sexisme, ni harcèlement sur le lieu de travail ?

Existe-t-il un code de conduite ? Est-il utilisé efficacement pour garantir un comportement correct au parlement ? Le code prévoit-il des sanctions en cas de comportement non conforme ?

Comment pourrait-on rendre le code de conduite plus sensible au genre ?

Existe-t-il une politique anti-harcèlement ainsi qu'un système de traitement des plaintes pour harcèlement et discrimination ?

Des plaintes ont-elles fait l'objet d'un traitement efficace ?

Existe-t-il une politique anti-discrimination ?

Il n'existe pas de code de conduite, ni de politique s'appliquant aux parlementaires et visant à prévenir **spécifiquement** la discrimination fondée sur le genre, les propos sexistes, le harcèlement.

Les députés sont soumis au « Code de déontologie des membres de la Chambre des représentants<sup>5</sup> ». Dans ce code, l'on ne retrouve qu'une disposition générale en vertu de laquelle « Les membres de la Chambre sont au service de tous les citoyens sans aucune discrimination, fondée par exemple sur le sexe, la condition sociale, la naissance, la langue, l'origine nationale ou ethnique, la conviction philosophique, politique ou syndicale, ou sur les sentiments personnels qu'ils éprouvent à leur égard. » (art. 7). Cette disposition est générale et ne s'applique qu'entre les membres de la Chambre et les citoyens. Son application dans les relations entre les membres de la Chambre, ou entre membres de la Chambre et membres du personnel ou collaborateurs ne va pas de soi.

Le Code de déontologie des mandataires publics fédéraux connaît une disposition similaire dans son article 3.5 qui dispose que : « Les mandataires publics sont au service de tous les citoyens, sans discrimination d'aucune sorte. Dans leur attitude ou comportement, ils s'abstiennent de manifester des préjugés ou des stéréotypes ». Ce Code est cependant plus explicite dans son article 3.7 qui prévoit que « Les mandataires publics respectent la dignité de toutes les personnes et s'abstiennent de toute forme de violence physique, morale ou verbale, et en particulier de toute attitude sexiste ainsi que de toute forme de harcèlement moral ou sexuel ». Ce code de déontologie n'est en principe pas applicable aux membres de la Chambre mais la Commission fédérale de déontologie estime qu'elle peut en tirer des principes généraux applicables aux

---

<sup>5</sup> Voir aussi l'article 163bis du Règlement de la Chambre.

membres de la Chambre <sup>6</sup>. Dans les avis concernant les parlementaires, la Commission se réfère systématiquement à ces principes généraux de déontologie<sup>7</sup>.

Ces dispositions ne sont pas assorties de sanctions. La Commission fédérale de déontologie ne tranche pas de litige. Elle rend, sur les questions de déontologie, des avis individuels confidentiels ou des recommandations à caractère général, d'initiative ou à la demande de la Chambre des représentants, du Sénat ou du gouvernement.

Notons encore l'article 65 du Règlement de la Chambre qui dispose que :

*« Le membre qui, dans les locaux de la Chambre, s'est rendu coupable de voies de fait sur l'un de ses collègues, encourt l'exclusion pour dix séances.*

*L'exclusion est prononcée d'office par le président en séance plénière. ».*

Cet article semble viser, en principe, l'hypothèse de membres qui en viendraient aux mains dans l'enceinte de la Chambre. La voie de fait implique une forme de violence physique (légère). L'article est rédigé de manière générale. *A priori*, il pourrait s'appliquer au parlementaire qui aurait un comportement « physique » inapproprié à l'égard d'un collègue, mais pas à des cas de harcèlement moral, d'intimidation psychologique, etc.

Par ailleurs, les parlementaires restent protégés par le droit commun et l'irresponsabilité parlementaire ne couvrirait pas ce type de comportement puisqu'elle ne vise que les opinions et votes émis par les parlementaires dans l'exercice de leurs fonctions (art. 58 de la Constitution).

Enfin, il semble que les parlementaires ne soient pas non plus protégés par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, puisqu'ils sont considérés comme des tiers pour l'application de cette loi.

**En conclusion**, si le vide juridique n'est pas total, l'on ne peut parler de véritable mécanisme de prévention, ni d'un code de conduite, ni d'une politique.

Le groupe de travail n'est pas en mesure de déterminer si les députés et députées sont exposés à de tels risques et si oui quelle est l'ampleur du phénomène. Il s'agit, en outre, ici du statut des membres de la Chambre. **La question de savoir s'il est nécessaire de le modifier est donc une question politique qu'il n'appartient pas au groupe de travail de trancher.**

---

6 Voir le passage suivant dans l'avis 2016/1 de la Commission fédérale de déontologie du 14 décembre 2016 : « *La Commission fonde son avis sur le Code de déontologie des membres de la Chambre des représentants adopté le 19 décembre 2013, la législation pertinente et les principes généraux de déontologie. Ces principes peuvent notamment être inférés des règlements et codes de déontologie nationaux, étrangers et européens ; ceux-ci ont été transposés par la Commission dans le [...] Code de déontologie [des mandataires publics fédéraux.]* » ([https://www.fed-deontologie.be/wp-content/uploads/2020/06/CFD\\_avis\\_2016\\_1.pdf](https://www.fed-deontologie.be/wp-content/uploads/2020/06/CFD_avis_2016_1.pdf)).

7 Voir les avis de la Commission fédérale de déontologie n° 2017/2 du 13 décembre 2017 et n° 2021/2 du 28 juin 2021, rendus également à la demande de la Chambre.

Le groupe de travail rappelle que les organes internationaux compétents comme l'UIP considèrent la lutte contre la violence comme étant au cœur de la problématique des parlements sensibles au genre<sup>8</sup>, parce qu'elle constitue une entrave importante à l'exercice du mandat. Elle recommande vivement de mettre en place un cadre protégeant les parlementaires des violences (en ce compris psychologiques) et discriminations basées sur le genre, et des propos sexistes. L'UIP a publié des lignes directrices à cet égard<sup>9</sup>.

**Recommandation** : L'on pourrait imaginer de modifier en ce sens le code de déontologie des membres de la Chambre, le Règlement ou encore de rédiger un code de conduite spécifique. Une enquête auprès des parlementaires afin d'objectiver la situation à la Chambre pourrait également être intéressante et aurait pour mérite de lancer le débat.

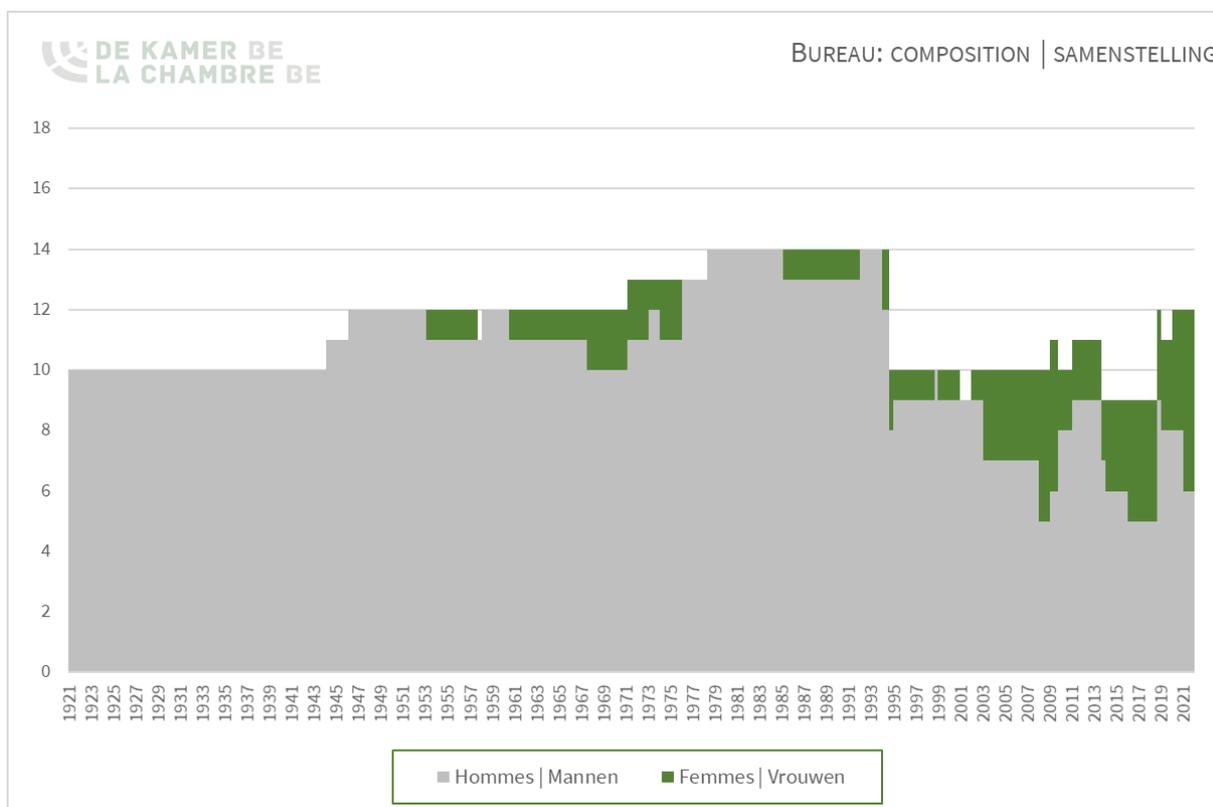
---

8 « La violence à l'égard des femmes dans les parlements pose un sérieux défi à la démocratie. En plus d'être une violation flagrante des droits de l'homme, elle entrave gravement l'accès des femmes aux postes de direction et la capacité des intéressées à s'acquitter du mandat pour lequel elles ont été élues ». Extrait de La violence à l'égard des femmes dans les parlements | Union Interparlementaire <https://www.ipu.org/fr/notre-impact/egalite-des-sexes/les-droits-des-femmes/combattre-la-violence-legard-des-femmes/la-violence-legard-des-femmes-dans-les-parlements>

9 Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements, Union Interparlementaire, 2019, <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/reference/2019-11/lignes-directrices-pour-lelimination-du-sexisme-du-harcèlement-et-de-la-violence-legard-des-femmes-dans-les>

## C. Présence et capacité des parlementaires au parlement

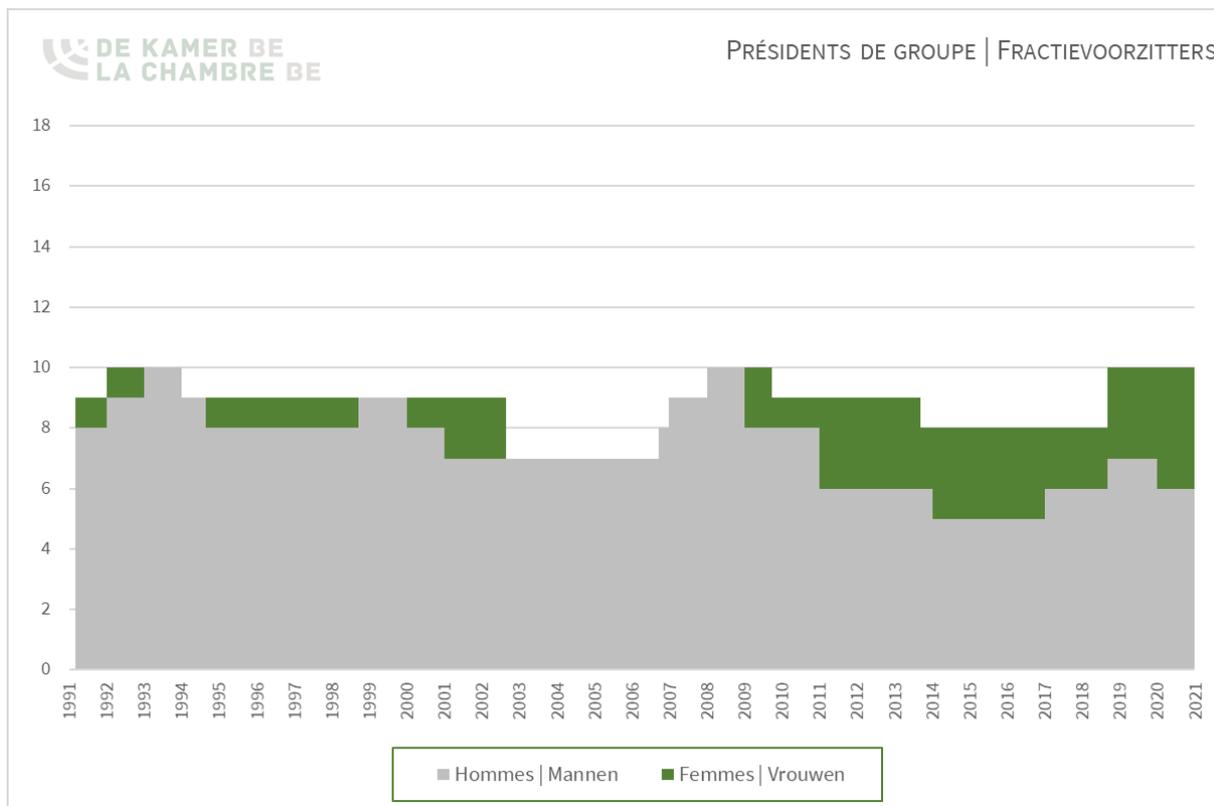
### 5. Équilibre hommes-femmes au sein du bureau parlementaire



Durant la session 2021/2022, le Bureau de la Chambre des représentants se compose d'une présidente, de trois vice-présidents (dont deux femmes), de cinq membres (dont deux femmes), d'un ancien président (homme) de la Chambre et de deux membres supplémentaires (dont une femme) afin de permettre aux groupes politiques reconnus comptant moins de 12 membres d'être également représentés au sein du Bureau. En d'autres termes, le Bureau de la Chambre présente, pour la session 2021/2022, une composition paritaire de femmes et d'hommes.

### 6. Équilibre hommes-femmes au sein de la Conférence des Présidents

Parmi les présidents des groupes politiques reconnus qui, avec la présidente et les vice-présidents de la Chambre, forment la Conférence des présidents, au début de la session 2021/2022, on comptait quatre femmes et six hommes. Au cours de la session 2021/2022, la parité a été atteinte (en raison d'un changement de présidence dans l'un des groupes politiques reconnus) entre les présidents de groupe féminins et masculins.



## 7. Présidence de l'Institution

Depuis la session 2020/2021, la Chambre des représentants a, pour la première fois de son histoire, une présidente. Jusqu'en octobre 2020, le président qui, avec le reste du Bureau, est élu au début de chaque session parlementaire annuelle, avait toujours été un homme.

## 8. Commissions parlementaires présidées par des femmes et des hommes

Au cours de la session 2021/2022, la Chambre compte au total 34 commissions parlementaires disposant d'un président : 12 commissions permanentes (dont 5 sont présidées par une femme), 13 commissions spéciales (dont 9 sont présidées par une femme), trois comités d'avis (dont 2 sont présidés par une femme), deux sous-commissions (toutes deux présidées par un homme), trois groupes de travail (dont 2 sont présidés par une femme) et enfin la délégation parlementaire auprès de l'Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, qui est présidée par un homme.

Au total, sur ces 34 organes, un peu plus de la moitié (18) ont une présidente. Cette parité parmi les présidents de commission est indissociablement liée au fait que la Chambre est présidée par une femme. La présidente de la Chambre préside en effet aussi huit des 13 commissions spéciales et un comité d'avis.

La liste des président(e)s de commission figure ci-dessous.

| Nl   | Fr   | Type                    | Genre   Gender |
|--|--|-------------------------|----------------|
| Landsverdediging   | Défense nationale  | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| Justitie   | Justice  | Permanente   Vaste      | Femme   Vrouw  |
| Buitenlandse Betrekkingen  | Relations extérieures  | Permanente   Vaste      | Femme   Vrouw  |
| Financiën en Begroting   | Finances et Budget   | Permanente   Vaste      | Femme   Vrouw  |
| Sociale Zaken, Werk en Pensioenen  | Affaires sociales, Emploi et Pensions  | Permanente   Vaste      | Femme   Vrouw  |
| Grondwet en Institutionele vernieuwing   | Constitution et Renouveau institutionnel   | Permanente   Vaste      | Femme   Vrouw  |
| Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken                                    | Intérieur, Sécurité, Migration et Matières administratives                             | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| Economie, Consumentenbescherming en Digitale agenda  | Économie, Protection des consommateurs et Agenda numérique                             | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale instellingen                                      | Mobilité, Entreprises publiques et Institutions fédérales                              | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| Gezondheid en Gelijke Kansen   | Santé et Egalité des chances   | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| Energie, Leefmilieu en Klimaat   | Energie, Environnement et Climat   | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| COVID-19   | COVID-19   | Permanente   Vaste      | Homme   Man    |
| Comptabiliteit   | Comptabilité   | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Naturalisaties   | Naturalisations  | Spéciale   Bijzondere   | Homme   Man    |
| Verzoekschriften   | Pétitions  | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Vervolgingen   | Poursuites   | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Reglement en Hervorming van de parlementaire werkzaamheden                                   | Règlement et Réforme du Travail parlementaire  | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Controle betreffende de Verkiezingsuitgaven en de Boekhouding van de politieke partijen      | Contrôle des Dépenses électorales et de la Comptabilité des partis politiques          | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Vast comité P en I   | Comité permanent P et R  | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Parlementaire Overlegcommissie   | Commission parlementaire de Concertation   | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Legeraankopen en -verkopen   | Achats et ventes militaires  | Spéciale   Bijzondere   | Homme   Man    |
| Opvolging van de buitenlandse zendingen  | Suivi des missions à l'étranger  | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Bijz. comm. COVID-19   | Comm. spéc. COVID-19   | Spéciale   Bijzondere   | Homme   Man    |
| Bijz. comm. Congo  | Comm. spéc. Congo  | Spéciale   Bijzondere   | Homme   Man    |
| Evaluatie van de staatshervormingen  | Évaluation des réformes de l'État  | Spéciale   Bijzondere   | Femme   Vrouw  |
| Europese Aangelegenheden   | Questions européennes  | Avis   Advies           | Femme   Vrouw  |
| Maatschappelijke Emancipatie   | Emancipation sociale   | Avis   Advies           | Femme   Vrouw  |
| Wetenschappelijke en technologische vraagstukken   | Questions scientifiques et technologiques  | Avis   Advies           | Homme   Man    |
| Rekenhof   | Cour des comptes   | Sous   Sub              | Homme   Man    |
| Nucleaire veiligheid   | Sécurité nucléaire   | Sous   Sub              | Homme   Man    |
| Politieke partijen   | Partis politiques  | Gr.Travail   Werkgroep  | Homme   Man    |
| Voedselveiligheid  | Sécurité alimentaire   | Gr.Travail   Werkgroep  | Femme   Vrouw  |
| Toepassing van artikel 45 van de GBA-wet   | Application de l'article 45 de la loi sur l'APD  | Gr.Travail   Werkgroep  | Femme   Vrouw  |
| Parlementaire vergadering van de Organisatie voor de Veiligheid en de Samenwerking in Europa | Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe | Delegation   Délégation | Homme   Man    |

**9. Présidence des commissions relatives aux fonctions socioculturelles (santé, éducation, affaires sociales, emploi, famille, culture, sports)**

Les deux commissions permanentes concernées – Affaires sociales et Santé – ont respectivement une femme et un homme comme présidents.

**10. Présidence des commissions relatives aux fonctions de base (affaires étrangères et intérieures, défense, justice)**

Parmi les quatre commissions permanentes concernées, deux sont présidées par une femme (Justice et Affaires étrangères) et deux par un homme (Défense nationale et Intérieur).

**11. Présidence des commissions relatives aux infrastructures (transports, communications, environnement)**

La commission de la Mobilité est présidée par un homme.

**12. Présidence des commissions relatives à l'économie (finances, commerce, industrie, agriculture)**

Les deux commissions permanentes concernées – Finances et Économie – ont respectivement une femme et un homme comme présidents.

**13. Les deux sexes sont-ils représentés dans toutes les commissions ?**

**Quelles sont les commissions dans lesquelles il y a le plus de femmes ?**

**Quelles sont les commissions dans lesquelles les femmes sont sous-représentées ou absentes ?**

Au cours de la session 2021/2022, la Chambre des représentants compte 39 organes composés de membres de la Chambre.

Dans trois cas, l'organe ne compte aucune femme : les délégations parlementaires "Assemblée interparlementaire Benelux" et "Assemblée parlementaire Union méditerranéenne" et la sous-commission "Cour des comptes".

L'organe qui compte le plus de femmes est le Comité d'avis pour l'émancipation sociale. Le règlement de la Chambre exige que les groupes qui comptent des membres féminins en leurs rangs soient représentés par au moins une femme au sein du comité.

Parmi les commissions permanentes, il y a une surreprésentation des femmes dans les commissions Affaires sociales, Santé et COVID-19. Les commissions permanentes Mobilité, Énergie, Défense, Constitution, Intérieur et Finances comptent moins de 40% de membres féminins. Au sein de la commission Finances (certes présidée par une femme), ce chiffre est de 12% (deux femmes sur 17 membres).

On trouvera ci-dessous un aperçu du nombre de femmes membres des commissions permanentes, commissions spéciales, comités d'avis, sous-commissions, groupes de travail et délégations parlementaires.

| Nl   | Fr   | Type                    | Femme   Vrouw | %   |
|--|--|-------------------------|---------------|-----|
| Landsverdediging   | Défense nationale  | Permanente   Vaste      | 5   17        | 29% |
| Justitie   | Justice  | Permanente   Vaste      | 8   17        | 47% |
| Buitenlandse Betrekkingen  | Relations extérieures  | Permanente   Vaste      | 8   17        | 47% |
| Financiën en Begroting   | Finances et Budget   | Permanente   Vaste      | 2   17        | 12% |
| Sociale Zaken, Werk en Pensioenen  | Affaires sociales, Emploi et Pensions  | Permanente   Vaste      | 12   17       | 71% |
| Grondwet en Institutionele vernieuwing   | Constitution et Renouveau institutionnel   | Permanente   Vaste      | 5   17        | 29% |
| Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken                                    | Intérieur, Sécurité, Migration et Matières administratives                             | Permanente   Vaste      | 5   17        | 29% |
| Economie, Consumentenbescherming en Digitale agenda  | Économie, Protection des consommateurs et Agenda numérique                             | Permanente   Vaste      | 7   17        | 41% |
| Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale instellingen                                      | Mobilité, Entreprises publiques et Institutions fédérales                              | Permanente   Vaste      | 6   17        | 35% |
| Gezondheid en Gelijke Kansen   | Santé et Egalité des chances   | Permanente   Vaste      | 11   17       | 65% |
| Energie, Leefmilieu en Klimaat   | Energie, Environnement et Climat   | Permanente   Vaste      | 6   17        | 35% |
| COVID-19   | COVID-19   | Permanente   Vaste      | 9   16        | 56% |
| Comptabiliteit   | Comptabilité   | Spéciale   Bijzondere   | 1   11        | 9%  |
| Naturalisaties   | Naturalisations  | Spéciale   Bijzondere   | 9   17        | 53% |
| Verzoekschriften   | Pétitions  | Spéciale   Bijzondere   | 10   17       | 59% |
| Vervolgingen   | Poursuites   | Spéciale   Bijzondere   | 2   7         | 29% |
| Reglement en Hervorming van de parlementaire werkzaamheden                                   | Règlement et Réforme du Travail parlementaire  | Spéciale   Bijzondere   | 4   17        | 24% |
| Controle betreffende de Verkiezingsuitgaven en de Boekhouding van de politieke partijen      | Contrôle des Dépenses électorales et de la Comptabilité des partis politiques          | Spéciale   Bijzondere   | 3   17        | 18% |
| Vast comité P en I   | Comité permanent P et R  | Spéciale   Bijzondere   | 2   13        | 15% |
| Parlementaire Overlegcommissie   | Commission parlementaire de Concertation   | Spéciale   Bijzondere   | 5   10        | 50% |
| Legeraankopen en -verkopen   | Achats et ventes militaires  | Spéciale   Bijzondere   | 5   14        | 36% |
| Opvolging van de buitenlandse zendingen  | Suivi des missions à l'étranger  | Spéciale   Bijzondere   | 3   13        | 23% |
| Bijz. comm. COVID-19   | Comm. spéc. COVID-19   | Spéciale   Bijzondere   | 13   17       | 76% |
| Bijz. comm. Congo  | Comm. spéc. Congo  | Spéciale   Bijzondere   | 6   17        | 35% |
| Evaluatie van de staatshervormingen  | Évaluation des réformes de l'État  | Spéciale   Bijzondere   | 4   14        | 29% |
| Europese Aangelegenheden   | Questions européennes  | Avis   Advies           | 4   10        | 40% |
| Maatschappelijke Emancipatie   | Emancipation sociale   | Avis   Advies           | 12   13       | 92% |
| Wetenschappelijke en technologische vraagstukken   | Questions scientifiques et technologiques  | Avis   Advies           | 3   13        | 23% |
| Rekenhof   | Cour des comptes   | Sous   Sub              | 0   9         | 0%  |
| Nucleaire veiligheid   | Sécurité nucléaire   | Sous   Sub              | 3   9         | 33% |
| Politieke partijen   | Partis politiques  | Gr.Travail   Werkgroep  | 1   9         | 11% |
| Voedselveiligheid  | Sécurité alimentaire   | Gr.Travail   Werkgroep  | 6   9         | 67% |
| Toepassing van artikel 45 van de GBA-wet   | Application de l'article 45 de la loi sur l'APD  | Gr.Travail   Werkgroep  | 4   9         | 44% |
| Benelux Interparlementaire Assemblée   | Assemblée Interparlementaire Benelux   | Delegation   Délégation | 0   10        | 0%  |
| Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa   | Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe   | Delegation   Délégation | 1   4         | 25% |
| Parlementaire vergadering van de Organisatie voor de Veiligheid en de Samenwerking in Europa | Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe | Delegation   Délégation | 1   5         | 20% |
| Parlementaire Assemblée Unie Middellandse Zee  | Assemblée Parlementaire Union Méditerranée   | Delegation   Délégation | 0   1         | 0%  |
| NAVO-Parlementaire Assemblée   | Assemblée parlementaire de l'OTAN  | Delegation   Délégation | 1   4         | 25% |
| EUROPOL controlegroep  | Groupe de contrôle EUROPOL   | Delegation   Délégation | 1   2         | 50% |

#### **14. Comment la composition des commissions est-elle décidée ?**

La composition des organes parlementaires est, en règle générale, basée sur la représentation proportionnelle des groupes politiques. Cette représentation proportionnelle des groupes politiques est déterminée sur la base de leur nombre de sièges, tel qu'établi après chaque élection, au sein de la Chambre des représentants. Chaque membre d'un groupe politique représenté dans les commissions permanentes doit faire partie d'au moins une commission. Les membres qui appartiennent à un groupe politique non représenté dans les commissions permanentes ou qui n'appartiennent pas à un groupe politique siègent dans au moins une de ces commissions de leur choix mais n'ont pas le droit de vote.

Les groupes politiques décident de manière autonome - dans le cadre réglementaire de la Chambre - quels membres siègent dans les commissions.

### **D. Partage de responsabilité avec les hommes**

#### **15. Des hommes parlementaires ont-ils participé au développement de lois sur l'égalité des sexes ? Ont-ils parrainé ou co-parrainé de telles lois ?**

Dans le fichier législatif, 113 propositions de loi ont été déposées (depuis 1988) qui ont trait à l'égalité entre les hommes et les femmes.<sup>10</sup> Quatorze de ces textes (12%) n'avaient que des auteurs masculins, 35 propositions ont été signées par des femmes uniquement (31%). La majorité – 64 propositions sur 113, soit 57% – ont été cosignées par des femmes et des hommes.

#### **16. Les parlementaires hommes ont-ils souvent tendance à présenter les préoccupations de leurs électeurs en matière d'égalité des sexes ?**

À titre d'échantillon, l'on a examiné le contenu des questions orales. Poser une question orale est un droit individuel du député. Dans la base de données des questions orales, il y a 518 questions (dans la période 1988-2019) concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Parmi celles-ci, 148, soit 29%, ont été posées par des hommes et 71% par des femmes. Ce ratio est resté relativement stable au cours de la période 1988-2019. La proportion d'hommes n'est pas négligeable, mais nettement inférieure à la proportion de membres masculins de l'Assemblée.

#### **17. Les parlementaires des deux sexes ont-ils la possibilité de présider les commissions parlementaires qui traitent de l'égalité des sexes ? Est-ce nécessaire ?**

Le règlement de la Chambre prévoit que le Comité d'avis pour l'émancipation sociale est présidé par une femme (art. 69 du Règlement de la Chambre).

---

10 Ventilation basée sur les mots-clés suivants (EUROVOC): EGALITE DE TRAITEMENT | GELIJKE BEHANDELING; EGALITE DE REMUNERATION | GELIJKHEID VAN BELONING; EGALITE HOMME-FEMME | GELIJKE BEHANDELING VAN MAN EN VROUW; DROITS DE LA FEMME | RECHTEN VAN DE VROUW; CONDITION FEMININE | POSITIE VAN DE VROUW; DISCRIMINATION SEXUELLE | DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT.

**18. Des possibilités de développement professionnel ou de formation sont-elles proposées aux parlementaires des deux sexes ? Ces possibilités incluent-elles des séminaires sur l'égalité des sexes ?**

Cela relève du fonctionnement interne des groupes politiques. Toutes les formations que la Chambre organise pour les membres sont ouvertes sans distinction à tous les membres. Jusqu'à présent la Chambre n'a encore jamais organisé de formation relative aux questions de genre.

Notons qu'en matière de partenariat hommes-femmes, les outils de screening utilisés par le groupe de travail invitent également à se poser les questions suivantes, auxquelles le groupe de travail ne peut répondre :

- Votre parlement peut-il servir d'exemple en matière de partenariat hommes-femmes ? Si oui, à quoi est due la réussite de ce partenariat ? Si non, comment ce partenariat pourrait-il être renforcé ?
- Est-il entendu que la question de l'égalité des sexes concerne aussi les hommes et qu'elle fait partie de leurs responsabilités ?
- Quels sont les facteurs qui incitent généralement les hommes à s'occuper de ces questions ?
- Les hommes parlementaires se prononcent-ils en public sur la question de l'égalité des sexes et, si oui, quels sont les aspects précis qu'ils ont le plus tendance à défendre publiquement ?
- Quelle est la fréquence de prise de parole des hommes pendant les débats parlementaires sur l'égalité des sexes ?
- Les femmes acceptent-elles volontiers que les hommes s'engagent et s'impliquent dans les questions d'égalité des sexes ?

## **E. Aspects règlementaires**

**19. Le règlement du parlement tient-il compte des spécificités des deux sexes ?**

La dimension du genre est très peu présente dans le Règlement de la Chambre des représentants.

L'article 69 du Règlement est la seule disposition qui prend en compte la dimension du genre. Cet article règle la composition et le fonctionnement du Comité d'avis pour l'émancipation sociale et prévoit que les groupes représentés dans les commissions permanentes et qui comptent des membres féminins doivent être représentés au sein du Comité d'avis pour l'émancipation sociale par un membre féminin au moins. L'article 69.1., alinéa 3, réserve par ailleurs la présidence du Comité d'avis à une femme.

L'article 69.2 du règlement prévoit en outre que chaque groupe non représenté au sein des commissions permanentes désigne parmi ses membres un membre féminin qui participe aux travaux du comité sans voix délibérative.

L'article 69 est abordé dans la partie relative au Comité d'avis pour l'Emancipation sociale.

**20. Si le règlement du parlement a fait l'objet d'un examen du point de vue du genre, quelles sont les personnes ou structures qui ont été chargées de cet examen ?**

Le règlement n'a jamais fait l'objet d'un examen sous l'angle du genre.

**21. Existe-t-il des règles générales relatives à la composition des différents organes assurant l'égalité des sexes à ces positions stratégiques (commission, conférence des présidents, comité de gouvernance, présidence de la Chambre etc...) ?**

**Des mesures sont-elles prises pour garantir aux femmes l'accès à des postes de direction au parlement ? Si oui, lesquelles ? Si non, faudrait-il en prendre ?**

a) Il n'y a pas de règle générale visant à assurer l'égalité des sexes au sein des différents organes. La règle de base est celle de la représentation proportionnelle des groupes politiques. Seul l'article 69 du règlement ajoute une dimension "genre" au principe de la représentation proportionnelle en imposant une présence de membres féminins au sein du comité d'avis pour l'émancipation sociale (voir questions n<sup>os</sup> 13 et 19).

- Composition des commissions permanentes : art. 19.2. : 17 membres nommés à la représentation proportionnelle. Idem pour commissions temporaires (art. 20) et spéciales (art. 21);

- Bureau : représentation proportionnelle + anciens présidents de la Chambre + présidents des groupes politiques + membres associés (art. 3.1 et 3.2.);

- Comité de gouvernance : 3 vice-présidents et deux membres du Bureau (Art. 3.3.) ;

- Conférence des présidents : Présidents + 3 vice-présidents + anciens présidents de la Chambre + présidents et 1 membre des groupes politiques (art. 14)

b) Non.

La question de savoir si le critère du genre doit être davantage pris en compte est politique et le groupe de travail ne peut y répondre.

**22. Chaque commission pourrait-elle et devrait-elle être coprésidée par un homme et une femme ?**

Le Règlement ne prévoit, sous réserve de l'article 69, aucune condition de genre lors de la désignation des présidents et vice-présidents des commissions.

La Chambre pourrait décider, sur la base de son autonomie constitutive, que les commissions sont coprésidées par un homme et une femme. L'instauration du principe de coprésidence par un homme nécessite une modification du Règlement : il s'agit d'un choix politique.

Ce principe ne serait cependant pas possible dans tous les organes de la Chambre. On pense notamment au Comité d'avis fédéral pour les questions européennes (art. 68.II.2 du Règlement) dont la présidence est assurée par le président du comité de la Chambre (c'est-à-dire le président de la Chambre ou un vice-président qu'il désigne) et un membre du Sénat.

### III. Cadre juridique et fonction législative

Dans ce chapitre, sont examinés :

- le cadre constitutionnel et légal (point A),
- l'intégration du genre dans les procédures d'adoption de la loi (point B),
- le comité d'avis pour l'Emancipation sociale (point C),
- le système électoral (point D).

#### A. Cadre constitutionnel et légal

##### 23. Le droit constitutionnel ou un cadre juridique équivalent fait-il directement référence à l'égalité de genre en matière de représentation politique?

La Constitution a été modifiée le 21 février 2002 afin d'y introduire le principe du droit fondamental à l'égalité des hommes et des femmes. La révision de la Constitution a en effet permis, via la modification de l'article 10 et l'insertion d'un article 11*bis*, de garantir l'égalité des femmes et des hommes et d'organiser leur égal accès aux mandats électifs et publics. L'article 11*bis* garantit notamment la présence de femmes, mais pas la parité, au sein du gouvernement fédéral.

Suite à la modification de la Constitution, différentes lois (dites "les lois sur la parité") instaurant l'équilibre hommes-femmes sur les listes de candidatures aux élections ont été adoptées dans le courant de l'année 2002<sup>11</sup> afin d'assurer la présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections législatives européennes, fédérales et régionales tout en garantissant le caractère constitutionnel de l'établissement des listes électorales.

Suite à la modification de la Constitution, le Parlement fédéral a aussi adopté le 5 mai 2003 deux lois garantissant la présence de personnes de sexe différent dans l'ensemble des gouvernements du pays<sup>12</sup>.

**Conclusion** : L'égal accès des hommes-femmes aux mandats électifs et publics est garantie par la Constitution. La diversité des genres est garantie en ce qui concerne la composition des gouvernements, mais pas la parité des genres. L'inscription dans la Constitution de la parité hommes-femmes dans la composition des gouvernements est un choix politique et appartient aux groupes politiques. Une

---

11 Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du parlement européen, *M.B.*, 28 août 2002, p. 37850 ; Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone, *M.B.*, 28 août 2002, p. 37851; Loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 13 septembre 2002, p. (désormais, il s'agit de l'article 28 de la loi spéciale de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980, p. 9434, et de l'article 16*bis* de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, *M.B.*, 14 janvier 1989, p. 667.)

12 Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale; et Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement de la Communauté germanophone, *M.B.*, 12 juin 2003, p. 31694.

proposition en ce sens a été faite à la Chambre lors des débats sur la déclaration de révision de la Constitution, mais au final l'article 11*bis* n'est pas soumis à révision<sup>13</sup>.

**Recommandation :** L'inscription dans la Constitution de la parité hommes-femmes dans la composition des gouvernements est un choix politique et appartient aux groupes politiques.

#### 24. Quelles sont les lois nationales qui garantissent l'égalité des sexes ?

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, (*M.B.*, 30 mai 2007, dite « loi genre ») fixe un cadre général pour lutter contre les discriminations sur la base du sexe (art. 3). Les distinctions directes fondées sur la grossesse, la maternité, l'accouchement, le changement de sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre sont assimilées à des distinctions directes fondées sur le sexe. Une législation équivalente a été adoptée par les entités fédérées, chacune dans leur champ de compétences.<sup>14</sup>

Le 12 janvier 2007, la Belgique a en outre adopté une loi (dite loi *gender mainstreaming*) ayant pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques définies au niveau fédéral belge<sup>15</sup>. Le *gender mainstreaming* n'est donc plus un engagement informel, il constitue désormais une obligation légale (source : IEFH).

Outre ces deux lois qui forment un cadre général, de nombreux autres textes fixent des règles en matière d'égalité et non-discrimination dans des contextes plus particuliers (comme celui du monde du travail par exemple) qu'il est impossible d'inventorier ici. Citons, à titre d'exemple, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes (*M.B.*, 28 août 2012), ou et la loi « quota » du 28 juillet 2011<sup>16</sup> garantissant la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

**Conclusion :** Le législateur a fourni un cadre réglementaire et des lignes directrices pour garantir l'égalité des genres. La mise en œuvre et l'application concrète de celles-ci sont déterminantes.

**Recommandation :** Il appartient aux groupes politiques d'évaluer si le cadre légal qui garantit l'égalité des sexes est suffisant et si une révision est nécessaire. Une réflexion à cet égard pourrait être menée par

<sup>13</sup> Voir dossier n° DOC 54 3708, voir *M.B.* du 23 mai 2019.

<sup>14</sup> Pour un commentaire complet, voir Sarah GANTY, Sophie VINCENT, « Discrimination sur la base du genre en droit belge, aperçu de la loi genre du 10 mai 2007 », in *Droits des femmes – Code commenté*, Larcier, 2020.

<sup>15</sup> Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (*M.B.* 13 février 2007).

<sup>16</sup> Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, *M.B.*, 14 septembre 2011, p. 59600.

exemple en collaboration avec l'IEFH. Notons qu'une proposition de résolution en ce sens a été déposée sous la 54<sup>ème</sup> législature, qui n'a pas abouti<sup>17</sup>.

## **25. Quelles sont les lois les plus importantes adoptées par la Chambre ces deux à cinq dernières années qui ont permis de faire avancer l'égalité des sexes ?**

Le cadre législatif en matière d'égalité des sexes est plus ancien.

Au cours de la législature 2014-2019, l'avancée la plus remarquable a été l'adoption de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2016 portant assentiment à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, faite à Istanbul le 11 mai 2011 (*M.B.*, 9 juin 2016).

Citons encore :

- la loi du 18 décembre 2015 portant des dispositions financières diverses, portant la création d'un service administratif à comptabilité autonome "Activités sociales", portant modification de la loi du 11 mai 1995 relative à la mise en œuvre des décisions du Conseil de Sécurité de l'Organisation des Nations unies et portant une disposition en matière d'égalité des femmes et des hommes (*M.B.*, 29 décembre 2015) (DOC Ch. 54 1459). Ce texte modifie les dispositions relatives à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes afin que parallèlement au financement d'organisations qui promeuvent l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut puisse également financer des organisations de transgenres ;
- la loi du 25 décembre 2016 modifiant les articles 335 et 335ter du Code civil relatifs au mode de transmission du nom à l'enfant (*M.B.*, 30 décembre 2016). Cette loi modifie la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté, (*M.B.*, 26 mai 2014), suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle<sup>18</sup>.

De nombreux textes ont en outre été proposés : à titre d'exemple (liste non exhaustive) pour la 55<sup>ème</sup> législature :

- DOC 55/0028, proposition de loi visant l'obligation de la parité salariale dans les entreprises privées ;
- DOC 55/0037, proposition de résolution relative à la politique de coopération belge au développement en vue de réaliser les objectifs de développement durable en matière de sécurité alimentaire et de nutrition et d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes ;
- DOC 55/0052, proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, afin de promouvoir les bonnes pratiques entre les entreprises et de permettre la création d'un label "Égalité salariale" ;
- DOC 55/0061, proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de mieux protéger les personnes confrontées à la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ;

---

17 Proposition de résolution visant à organiser les « Assises des droits des femmes. », de Mme Muriel Gerken et consorts, DOC 54 2832.

18 C. const., arrêt 2/2016 du 14 janvier 2016.

- DOC 55/0192, proposition de loi assurant une présence égale alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections du Parlement européen,
- DOC 55/0297, proposition de loi assurant une présence égale alternée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives ;
- DOC 55/0627, proposition de résolution relative à l'instauration du 8 mars comme journée nationale dédiée aux droits des femmes ;
- DOC 55/0949, proposition de loi spéciale modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle en vue de dépolitiser et d'assurer l'égalité de genre dans sa composition ;
- DOC 55/1551, proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 16 septembre 2013 fixant une intervention spécifique dans le coût des contraceptifs pour les femmes n'ayant pas atteint l'âge de 25 ans, et pour les femmes ayant droit à une intervention majorée, en vue de permettre une intervention spécifique dans le coût des contraceptifs masculins ;
- DOC 55/1693, proposition de loi instaurant des quotas de genre au sein des comités de direction des entreprises publiques autonomes et de la Loterie nationale ;

**Conclusion :** les lois récemment adoptées sont peu nombreuses, mais l'on peut l'expliquer par le fait que le cadre légal de base remonte à plus de cinq ans. On constate cependant que les initiatives législatives sont nombreuses et que l'égalité des genres n'est pas absente des débats à la Chambre.

**Recommandation :** Il appartient aux groupes politiques d'évaluer si des initiatives supplémentaires qui permettent de faire avancer l'égalité de genre doivent être prises.

## **B. Intégration du genre dans les procédures d'adoption des lois - *gender mainstreaming***

### **26. Comment les lois relatives à l'égalité des sexes sont-elles proposées ou modifiées ?**

#### **Est-il nécessaire d'améliorer ce processus ?**

Les lois relatives à l'égalité des sexes ne sont pas soumises à une procédure particulière. Elles suivent le même parcours que toutes les autres lois.

Elles sont de la compétence de la commission de la Justice ou éventuellement de la Santé et de l'Égalité des chances, ainsi que du Comité d'avis pour l'émancipation sociale qui peut toujours être consulté ou s'en saisir pour avis (il est renvoyé à la partie III.C relative au fonctionnement du Comité).

### **27. Par quel moyen le parlement vérifie-t-il que les lois en vigueur ou proposées sont bien conformes à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et respectent les autres obligations internationales en matière d'égalité des sexes ?**

Il n'y a pas de système de suivi en place lié au processus législatif.

Le Comité d'avis peut décider d'organiser une audition avec une institution qui coordonne le rapportage pour la Belgique sur certains traités (par exemple l'Institut sur le contenu du rapportage récurrent sur la CEDAW) et de formuler des recommandations.

Une telle audition a eu lieu en 2020 avec la ministre en charge, l'IEFH ainsi que la société civile. Elle n'a pas donné lieu à des recommandations.

### **28. Le parlement analyse-t-il les lois du point de vue du genre pour mesurer leurs effets distinctifs sur les hommes et les femmes ?**

En ce qui concerne l'évaluation des lois sous l'angle du genre, le cadre légal est formé par deux lois :

- la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (*M.B.*, 13 février 2007) (loi dite « *gender mainstreaming* ») ;
- la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative (*M.B.*, 31 décembre 2013) ;

Ces lois dotent le Parlement des outils suivants :

- le gouvernement présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, « pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes. ». Un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée doivent être déposés aux chambres fédérales (art. 2, §1<sup>er</sup>, et 5 de la loi *gender mainstreaming*) ;
- « les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public

dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses » (art. 2, §2, de la loi *gender mainstreaming*) ;

- « chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1<sup>er</sup> ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes » (art. 2, §3, de la loi *gender mainstreaming*) ;
- chaque ministre procède « à l'analyse d'impact préalable sur la situation respective des femmes et des hommes, dite "test Gender [...] des avant-projets de loi et des projets d'arrêtés royaux ou ministériels pour lesquels l'intervention du Conseil des Ministres est requise par une disposition légale ou réglementaire (art. 3 de la loi *gender mainstreaming*). Ce « test Gender » a été inclus dans les analyses d'impact de la réglementation (A.I.R.) prévues par la loi du 15 décembre 2013 précitée.

En pratique :

- il n'y a pas de présentation des objectifs stratégiques lors de la déclaration de gouvernement (il n'y en a pas eu non plus lors de la déclaration d'octobre 2020) ;
- Deux rapports ont été déposés à la Chambre depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2007 : il s'agit du rapport intermédiaire pour la période octobre 2014 – décembre 2016, et du rapport de fin de législature 2014-2019<sup>19</sup>. Ce dernier a fait l'objet d'un échange de vues au sein du Comité d'avis pour l'Emancipation sociale de la Chambre (DOC 55 1096).

Notons que la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité, adjointe au Ministre de la Mobilité, a déposé le 10 juin 2021 un *Plan fédéral Gender mainstreaming 2020-2024*<sup>20</sup>. Ce plan énumère une série de politiques dans lesquelles le gouvernement entend intégrer de façon prioritaire la dimension de genre. Selon le Plan, ces politiques « feront l'objet d'un suivi semestriel au Conseil des ministres, en plus des rapports au Parlement prévus par la loi<sup>21</sup>» ;

- le projet budget n'est en pratique pas accompagné d'une note de genre ;
- ces objectifs ne sont pas systématiquement repris et commentés dans toutes les notes de politique générale. Certaines notes de politique générale contiennent cependant des actions en matière d'égalité des genres<sup>22</sup>. Parfois, ce sont les membres de la Chambre qui soulèvent la question ;

---

19 Rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 (octobre 2014 - décembre 2016), 29 juin 2017 ; et rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 (octobre 2014 - décembre 2016), 25 avril 2019 ; Voir aussi DOC Chambre 55 1096.

20 Consultable sur le site internet de l'IEFH : Plan fédéral *Gender mainstreaming* | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (belgium.be)

21 *Ibid.*, p. 2.

22 Par exemple lors des discussions de décembre 2021: note de politique générale (NPG) PME, Travailleurs indépendants et Agriculture DOC 55 2292/14 (« Encourager l'entrepreneuriat féminin ») ; NPG Digitalisation (DOC 55 2292/015) et Télécoms (DOC 55 2292/003) (« *Women in digital* ») NPG Fonction publique, Entreprises publiques, Télécommunications et Poste (DOC 55 2294/10) (« Travailler à la diversité »), NPG Asile et Migration (DOC 2294/022)

- quant aux analyses d'impact de la réglementation, elles sont annexées aux projets de loi (imprimées dans le document parlementaire) et donc disponibles pour les parlementaires. Elles sont parfois évoquées par les membres dans les débats.

**29. Si oui, quelles sont les personnes ou structures chargées de cette analyse au parlement ?**

Il n'y a pas de personne ou structure spécifique chargée de cette analyse.

**30. Quels sont les mécanismes ou structures utilisés pour intégrer les questions de genre aux travaux du parlement ?**

**Existe-t-il par exemple une commission de l'égalité des sexes ou un forum de femmes parlementaires spécialement chargée de cette question ?**

**S'il existe un forum de femmes parlementaires, comment fonctionne-t-il ?**

**Comment est-il organisé ? Comment les décisions sont-elles prises ?**

**Comment ce groupe est-il perçu par ceux et celles qui n'en font pas partie ?**

Ces questions sont de la compétence de la Commission de la Santé et de l'Égalité des chances et du Comité d'avis pour l'Émancipation sociale. Il n'est en outre pas rare qu'une autre commission permanente aborde des questions de genre dans les matières qui sont de sa compétence (par exemple la commission des Relations extérieures a abordé la question des droits des femmes en Afghanistan<sup>23</sup>).

Il est renvoyé à la partie III.C relative au Comité d'avis pour l'Émancipation sociale et qui reprend une série de pistes pour améliorer son fonctionnement.

**31. Existe-t-il des personnes relais pour les questions d'égalité des sexes ?**

Il n'existe pas de personne relais parmi les membres du personnel de la Chambre.

On constate en pratique que certains députés et collaborateurs politiques semblent se spécialiser dans ces matières.

**32. Existe-t-il un bureau ou une unité spécialement chargés de donner des informations et des conseils sur les questions de genre ?**

Non. De façon générale, le personnel de la Chambre ne fournit pas de soutien sur le contenu. Cette tâche incombe traditionnellement aux collaborateurs politiques avec le soutien des centres d'étude des partis.

La bibliothèque du Parlement contient de nombreuses informations mais ne livre pas non plus d'analyse ou de conseil.

---

(« Politique axée sur la dimension de genre », NPG Mobilité et Transports (DOC 55 2292/039) (plus anecdotique – voir les débats sur l'accès des femmes aux transports publics et au vélo), NPG Intérieur (DOC 55 2294/18) (suppression de la mention du genre sur l'eID, lutte contre les violences faites aux femmes)...

23 Résolution relative à la protection des droits des femmes et des filles en Afghanistan, adoptée le 9 décembre 2021, DOC 55 1958.

**33. Le parlement a-t-il établi des listes de contrôle permettant d'évaluer les lois du point de vue du genre ?**

Non.

**34. Le parlement a-t-il accès à des données ventilées par sexe ? Si oui, comment ces données sont-elles utilisées ?**

Oui. La Chambre peut demander d'accéder à de telles données. De telles demandes sont souvent formulées lors d'auditions tenues par les commissions permanentes ou le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale. Elles accompagnent les exposés donnés par les experts ou les membres du gouvernement invités et sont utilisées pour alimenter les débats.

**35. D'autres outils se sont-ils avérés efficaces pour la prise en compte des questions d'égalité des sexes dans les travaux du parlement ?**

Il n'y a pas d'autres outils.

**36. Quelles relations ces organes ont-ils avec les mécanismes nationaux de promotion des femmes, les organisations de la société civile, le secteur privé, les médias et d'autres structures ?**

La commission de la Santé publique et le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale consultent régulièrement les parties prenantes, en ce compris la société civile dans le cadre d'auditions, échanges de vues ou demandes d'avis écrits.

**37. Disposent-ils des ressources nécessaires (personnel, salles de réunion, budget, etc.) ?**

La commission de la Santé publique et de l'Egalité des chances et le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale disposent des mêmes ressources que les autres commissions et comités d'avis de la Chambre.

**38. S'il existe plus d'un organe parlementaire traitant des questions d'égalité des sexes, quels sont les rapports de ces différents organes ?**

**Existe-t-il un mécanisme de coordination officiel entre eux ?**

**Leurs relations de travail sont-elles efficaces ?**

Il n'y a pas de mécanisme de coordination spécifique entre le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale et la Commission de la Santé et de l'Egalité des chances. Il appartient à chaque commission de régler ses travaux. Les problèmes éventuels sont tranchés de manière informelle entre les présidents de commission ou si nécessaire par la Conférence des Présidents.

**39. La question de l'égalité des sexes est-elle intégrée au budget et au processus de contrôle du budget ? Si oui, ce processus pose-t-il des problèmes ? Si non, comment la question du genre pourrait-elle être intégrée à ce processus ?**

Pas de manière systématique – voir la question n° 28.

**Conclusion :** De nombreux outils sont à la disposition de la Chambre pour discuter des questions de genre, et procéder à une évaluation des lois sur le plan de l'égalité hommes femmes.

En pratique, on constate que les questions de genre sont bel et bien présentes dans les débats.

Ces discussions ainsi que l'évaluation de l'impact des lois sur le genre ne sont cependant ni systématiques, ni structurées. Elles ne sont pas centralisées au sein d'un seul lieu de discussion. Les mécanismes de la loi *gender mainstreaming* sont rarement utilisés tels quels. Quant aux analyses d'impact de la réglementation (qui sont uniquement réalisées pour les projets de loi), si elles sont à disposition des membres, elles ne sont pas systématiquement utilisées et leur qualité a parfois été critiquée<sup>24</sup>.

Il appartient à la Chambre d'exercer son contrôle politique et d'exiger la mise à disposition des instruments prévus par la loi (rapports, etc.), si elle l'estime opportun.

Il appartient aux politiques d'évaluer si les outils et mécanismes décrits dans ce chapitre doivent être revus. Les outils de screening sur lesquels le groupe de travail s'est basé invitent à se poser le cas échéant les questions suivantes : l'intégration des questions de genre bénéficie-t-elle de suffisamment de ressources ? Les organes responsables de l'égalité des sexes au parlement sont-ils efficaces ? Ont-ils suffisamment de pouvoir pour travailler ? Quels changements ont-ils réussi à apporter en faveur de l'égalité des sexes ? Leur positionnement dans l'organisation parlementaire devrait-il être réévalué ou rehaussé ?

Concernant le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale, une série de pistes d'amélioration sont discutées ci-dessous.

### Recommandation : /

## C. Comité d'avis pour l'émancipation sociale

Le groupe de travail a souhaité compléter cette partie de l'audit par des informations détaillées sur le fonctionnement du Comité d'avis pour l'Emancipation sociale, et proposer des pistes de réflexion.

### 1 Historique

Le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale a été créé en 1987 par l'introduction d'un nouvel article 100bis dans le Règlement de la Chambre<sup>25</sup>.

Il s'agissait selon la proposition originelle de mettre en place un « comité d'avis relatif au statut de la femme », composé exclusivement de membres féminins. Au cours des travaux, cette composition a été jugée contraire au principe de la représentation proportionnelle et adaptée. Le choix s'est porté sur la dénomination de « comité d'avis pour l'émancipation sociale ».

24 Voir FRISON, GAUDER, GOFFINET, HARMEL, « La loi *gender mainstreaming*, un outil pertinent pour lutter contre les inégalités femmes-hommes laissé au fond des tiroirs politiques », in *Droit des femmes – Code commenté*, Larcier, 2020.

25 Les premières discussions relatives à la création du Comité d'avis pour l'Emancipation sociale à la Chambre des représentants dont on a pu retrouver la trace datent de mai 1986. La Conférence des présidents de la Chambre charge ainsi un groupe de travail de réfléchir à la constitution d'un comité d'avis relatif au « Statut des femmes ». Ce groupe de travail clôture ses travaux le 11 juin 1986. La modification du règlement de la Chambre sera actée le 28 janvier 1987 ( Voir *Doc. Parl. Ch.* session 1986-1987 n° 738/1 - voir aussi les Annales Parlementaires de la séance plénière du 28 janvier 1987).

Cet article n'a pas été modifié depuis. Les dispositions relatives au Comité sont reprises actuellement à l'article 69 du Règlement de la Chambre.

## **2. Composition**

### **2.1 Situation actuelle**

L'article 69.1 du Règlement de la Chambre<sup>26</sup> est conçu de façon à assurer une présence significative de femmes au sein du comité. Chacun des groupes politiques représentés qui compte dans les rangs de ses élus des députées doit désigner au moins une femme comme membre du comité. Seuls les groupes qui comptent plusieurs membres dans le comité peuvent donc désigner un homme, ce qui entraîne au final une surreprésentation des femmes. Quant à la présidence, le Règlement prévoit qu'elle soit obligatoirement exercée par une femme.

Les groupes qui ne sont pas représentés en commission permanente peuvent également désigner un membre, obligatoirement de sexe féminin, qui siège sans voix délibérative (art. 69.2 du Règlement).

### **2.2 Pistes pour le futur**

Le comité n'est donc pas paritaire. A titre d'exemple, l'on notera qu'il ne compte sous la présente législature qu'un seul homme comme membre effectif. Parmi les quatre groupes politiques qui comptent plusieurs membres au comité, seul un groupe a fait le choix de désigner un homme. Aucun homme ne siège actuellement en tant que membre du bureau. Par comparaison, notons que sous la 54<sup>ème</sup> législature le comité comptait 3 hommes sur 13 membres, dont un avait été nommé vice-président.

L'on peut imaginer que la surreprésentation des femmes était l'objectif poursuivi à l'époque de la création du comité. Lors de la réunion conjointe du 31 mai 2021, plusieurs membres des comités d'avis ont cependant évoqué la nécessité de renforcer l'implication des hommes dans les travaux.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées à cette fin, par exemple :

- encourager les groupes disposant de plusieurs sièges à désigner au moins un homme pour siéger au sein du comité ;
- modifier l'article 69 du Règlement afin de prévoir que les groupes disposant de plusieurs sièges doivent désigner au moins un membre de chaque sexe pour siéger au sein du comité ;
- une alternance au sein du bureau : l'on peut imaginer que la présidente soit obligatoirement une femme et le premier vice-président un homme. Rappelons cependant que les bureaux des

---

<sup>26</sup> Cet article dispose : « *Après chaque renouvellement de la Chambre, celle-ci peut former en son sein un comité d'avis pour l'émancipation sociale, composé d'autant de membres qu'il faut pour que chaque groupe représenté dans des commissions permanentes soit représenté par un membre au moins au sein du comité.*

*Les membres du comité sont désignés conformément aux dispositions des articles 157 et 158, étant entendu que chacun des groupes visés à l'alinéa précédent, qui compte des membres féminins, doit être représenté au sein de ce comité par un membre féminin au moins.*

*Le bureau du comité est formé au début de chaque session. Il est composé d'un président féminin et d'un premier et d'un deuxième vice-président élus en son sein. ».*

commissions et comités d'avis sont composés en tenant compte du poids de chaque groupe tel qu'il ressort des élections (système D'Hondt) et qu'il peut être difficile de combiner cet élément avec des exigences complémentaires relatives au genre.

### 3. Chiffres

Depuis le début de la 55<sup>ème</sup> législature (2019-) et jusqu'au 31 octobre 2021, le comité a tenu 25 réunions et deux réunions communes avec le comité d'avis du Sénat.

Une proposition de résolution a été adoptée à la demande du comité d'avis (art. 76 du Règlement)<sup>27</sup> ;

Le comité a également tenu quelques réunions sur des sujets divers qui ont donné lieu à 1 rapport<sup>28</sup> et 1 procès-verbal<sup>29</sup>.

### 4. Tâches – Compétences

#### 4.1 Avis et Résolutions

##### a. Généralités

L'article 69.3 du Règlement de la Chambre<sup>30</sup> fixe la mission du comité. Il conçoit le comité comme une instance d'avis. Il n'exerce ni la fonction de contrôle du gouvernement, ni la fonction législative. Les projets et propositions de loi, questions orales, etc. ayant trait à l'égalité des genres relèvent de la compétence de la commission permanente de la Santé et de l'Égalité des chances ou de la commission de la Justice pour ce qui concerne la législation de base en matière de non-discrimination<sup>31</sup>.

Le comité peut émettre des avis à la demande de la Chambre ou d'une de ses commissions, ou de sa propre initiative.

##### b. Avis sur une proposition de loi ou de résolution

Une recherche dans les précédents (législature 47 (1988-1991) à 54 – voir liste en annexe) montre que le comité a rendu de nombreux avis sur des propositions ou projets de loi pendant dans les commissions permanentes de la Chambre.

---

27 DOC 55 1844.

28 Rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 - Échange de vues avec la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, DOC 55 1096.

29 Audition et échange de vues sur l'évaluation par le GREVIO de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par la Belgique.

30 Cet article est ainsi formulé: « Le comité a pour mission de donner, de sa propre initiative ou à la demande de la Chambre ou d'une de ses commissions, des avis sur l'émancipation sociale, dans le délai fixé par l'instance qui est saisie de la question à laquelle l'avis se rapporte ».

31 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.

Ces avis prennent la forme d'une discussion, éventuellement assortie de recommandations. Le rapport est annexé au rapport de la commission permanente chargée de l'examen du projet ou de la proposition. Ces avis peuvent être considérés comme un instrument de *gender mainstreaming*.<sup>32</sup>.

Parmi les sujets traités l'on retrouve par exemple : la discrimination des femmes sur le marché du travail (écart salarial, pensions) ; la représentation des femmes en politique (nombreux avis sur la législation électorale) ; le droit de la famille (procédure de divorce, l'autorité parentale, la transmission du nom de famille, ...).

Notons que sous les législatures n° 54 et 55, le comité n'a plus rendu d'avis sur des propositions ou projets de loi. On remarque que des propositions ou projets qui touchent aux droits ou au statut des femmes dans la société, ou plus largement aux questions de genre sont discutés directement dans les commissions permanentes compétentes, en ce compris pour ce qui concerne cette dernière dimension<sup>33</sup>.

### **c. Avis sur des « grands thèmes »**

Le comité a pour tradition, presque depuis sa création, de rendre des avis sur des grands thèmes, qu'il identifie comme prioritaires, sans que ces avis soient donc liés à une proposition ou à un projet de loi particulier. Ces avis sont rendus après de larges consultations avec la société civile (auditions).

Quant à la forme de ces avis, il s'agit d'un document parlementaire reprenant le rapport des auditions et discussions. Le cas échéant le comité formule, en conclusion des débats, des recommandations qui sont alors reprises à la fin du rapport.

Le premier de ces avis date de 1988 et s'intitule « Avis sur l'Emancipation sociale de la femme » (DOC 47 409/01 - 1988). Citons encore un avis sur le travail de nuit des femmes et sur la flexibilité du temps de travail (DOC 47 890/01 – 1988/1989) ou sur les femmes et la politique d'asile (DOC 50 954/01). Plus récemment le comité a réalisé un important travail sur les thèmes Emploi et Genre (DOC 54 3270) et sur les violences intrafamiliales (DOC 55 1844).

---

32 On notera cependant que le comité ne s'est vu confié aucune compétence spécifique en suite de l'adoption de la loi du 12 janvier 2007 qui institutionnalise le *gender mainstreaming* en Belgique (loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, *M.B.*, 13 février 2007, p. 7277). Seul le rapport de fin de législature visé à l'article 5, §1<sup>er</sup>, de cette loi fait parfois l'objet d'un échange de vues en comité d'avis (voir DOC 55 1096 en novembre 2019).

33 Par exemple le projet de loi modifiant le code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel (DOC 55 2141/1) traité intégralement en commission de la Justice. La commission de la Justice a entendu une série d'associations de défense des droits de femmes.

On peut encore citer une proposition de résolution relative aux zones dites anti-LGBT en Pologne, traitée en commission des Relations extérieures, et adoptée par la Chambre le 2 juillet 2020 (DOC 55 972), ou une proposition de résolution relative à la situation des personnes LGBTI+ en Ouganda (DOC 55 847, adoptée le 20 février 2020), ou encore la loi du 18 juin 2018 relative à la lutte contre les actes de violence perpétrés au nom de la culture, de la coutume, de la religion, de la tradition ou du prétendu "honneur", y compris les mutilations génitales, *M.B.*, 27 septembre 2018, p. 74180, adoptée après discussion en commission de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la Société, sans discussion au sein du comité d'avis.

Assez rare dans la période 1988 à 2014 (5 avis pour les législatures 47 à 53), cette méthode de travail est devenue la norme depuis la 54<sup>ème</sup> législature. Le comité n'a plus rendu aucun avis sur des propositions ou projets de loi.

La forme des avis a évolué. Ces dernières années, le comité marque une préférence pour l'instrument des résolutions. Cette possibilité n'étant pas prévue par l'article 69 du Règlement de la Chambre, l'on a recours à l'article 76<sup>34</sup>. Concrètement, à la fin de ses travaux, le comité constate qu'il y a matière à la rédaction d'une proposition de résolution et demande le feu vert de la Conférence des Présidents pour ce faire. La proposition de résolution ainsi formulée par le comité est ensuite soumise à la séance plénière.

Malgré le détour procédural que cette méthode de travail suppose, elle semble avoir la préférence des membres. Une résolution a davantage de poids politique. Cette procédure permet en outre l'organisation automatique d'un débat en séance plénière, donnant ainsi davantage de visibilité aux travaux du comité.

Le champ de compétence matérielle du comité se limite à «l'émancipation sociale». Le Règlement ne définit pas ces termes. L'on peut cependant déduire du contexte qui a présidé à la création du comité et des règles relatives à la composition du comité fixées à l'époque qu'il s'agissait bien de l'émancipation sociale des femmes, ce que l'analyse des précédents confirme.

Notons que depuis la 55<sup>ème</sup> législature, des voix se font entendre au sein du comité afin d'aborder également l'émancipation sociale d'autres groupes dans la société (enfants, personnes handicapées, personnes âgées, etc.). Jusqu'à présent le comité n'a pas franchi ce pas. Il a cependant fait preuve d'ouverture en choisissant, lors de ses travaux sur la violence intrafamiliale, d'analyser également ce problème sous l'angle des enfants.

#### 4.2 Auditions et échanges de vues

En marge des travaux préparatoires à ses avis, le comité organise également des auditions sur des dossiers plus ponctuels<sup>35</sup>. Il invite également occasionnellement les membres du gouvernement pour des échanges de vues<sup>36</sup>.

---

34 Cet article dispose que :« La Conférence des présidents peut charger une commission de débattre d'un problème relevant de sa compétence et de faire rapport en séance plénière. La proposition de résolution adoptée par la commission en conclusion de ses travaux est soumise à la séance plénière, qui peut l'amender.[...] ».

35 Par exemple: La présence des femmes dans les conseils d'administration – Audition – Doc 54 3724/1.

36 Par exemple : Chambre :

- La problématique des viols et de la violence liée au genre –Échange de vues avec le vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur et le ministre de la Justice - DOC 54 3354/1
- Echange de vues. Le plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre 2015-2019, DOC 54 1608/1.

Par exemple : Sénat :

- Rapport annuel 2018 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes- S. 7-128.
- Impact de la crise de la Covid-19 sur les femmes – S.197

### 4.3 Activités de représentation – missions

Une délégation du comité participe de façon récurrente à une série d'activités comme les commissions interparlementaires du Parlement européen (principalement celle organisée annuellement à l'occasion de la journée mondiale des droits des femmes, le 8 mars), ou les réunions annuelles de la commission sur le statut de la femme de l'ONU (CSW).

La Chambre fait également partie du réseau *Women in Parliaments / Women Political Leaders*. A cet égard, la Chambre désigne un membre du Comité d'avis comme ambassadeur WIP.

Le comité est également ponctuellement sollicité pour participer à d'autres conférences internationales<sup>37</sup>.

### 4.4 Colloques, visite de travail

De façon très ponctuelle, le comité organise des événements (colloques<sup>38</sup>, ou rencontres plus informelles) ou des visites de travail<sup>39</sup>.

### 4.5 Renforcement du rôle du comité ?

Au cours de la réunion conjointe du 31 mai 2021, plusieurs membres ont évoqué la nécessité de renforcer le rôle des comités d'avis de la Chambre et du Sénat.

Pour la Chambre, l'on peut à cet égard formuler les observations et pistes suivantes :

- Avis sur des propositions ou projets de loi :

Comme indiqué plus haut, depuis la 54<sup>ème</sup> législature le Comité n'a plus rendu d'avis sur des propositions ou projets de loi<sup>40</sup>.

L'on peut s'interroger sur la nécessité de relancer ou non cette dynamique : on a vu que pour une série de textes qui touchent aux droits des femmes ou aux questions de genre, cette dimension était directement abordée par la commission permanente compétente. Cette pratique peut être considérée comme plus rationnelle en termes d'organisation du travail : travaux centralisés dans une seule commission, pas d'auditions en parallèle en commission et au sein du Comité, un seul rapport à rédiger, pas de multiplication des réunions, gain de temps, etc.

Si l'on souhaite toutefois relancer cette dynamique, l'on pourrait imaginer :

- sensibiliser les membres à l'existence du Comité et à la possibilité de le solliciter pour avis ;

---

37 La Chambre : par exemple en 2018, une délégation du comité a participé à l'*International Congress of Parliamentary Women's Caucuses*, à Dublin, à l'invitation du parlement irlandais.

38 Par exemple: présentation d'une étude intitulée *The State of the African Woman*, en 2019, à l'occasion de la journée du 8 mars ; rencontre informelle avec les organisateurs du Pride Festival Brussels en mai 2018.

39 Par exemple visite du Centre de prise en charge des victimes de violence sexuelle du CHU Saint Pierre à Bruxelles en janvier 2018.

40 Cette évolution est sans doute à mettre en lien avec la proportion grandissante de députées présentes dans les différentes commissions permanentes.

- prévoir un délai dans lequel le Comité doit rendre son avis afin de ne pas ralentir la procédure législative (modification du Règlement de la Chambre nécessaire).

- Avis sur des « grands thèmes »

Cette méthode de travail semble avoir la préférence des membres et fonctionne bien en pratique. Elle a l'avantage de permettre d'analyser un sujet en profondeur, dans un cadre où le sentiment d'urgence et les tensions politiques qui vont souvent de pair avec la procédure législative au sens strict se font généralement moins sentir. Les avis rendus ou les résolutions servent alors d'inspiration pour des initiatives législatives ultérieures et leur mise en œuvre est suivie par le biais de questions orales (en commission permanente).

L'on remarque quelques difficultés pratiques pour les membres: le Comité a l'habitude de se réunir le mardi midi. Il semble cependant difficile pour les membres de combiner les réunions du comité avec celles des autres commissions permanentes qui ont lieu ce jour-là. La durée limitée des réunions rend impossible l'audition de plus de deux personnes par réunion, ce qui a pour effet de faire traîner considérablement les travaux. Le Comité a dès lors décidé depuis juin 2021 de se réunir les lundis, donc en dehors des jours habituels de commission, et de tenir des réunions plus longues (une après-midi). Les pistes d'amélioration suivantes peuvent être formulées :

- permettre au Comité de formuler directement des propositions de résolution afin d'éviter le détour par la Conférence des Présidents (modification de l'article 69 Règlement) ;
- jour et heure de réunion : évaluer le nouvel horaire proposé.

- Transformation en une commission permanente

Au cours des discussions qui ont précédé la mise en place du GT Genre, la question de la transformation du Comité d'avis pour l'émancipation sociale en une commission permanente a été évoquée.

**Le GT n'aperçoit cependant pas la plus-value d'une commission permanente spécifique.** Rappelons qu'il n'y a, à l'heure actuelle, pas de vide juridique, puisque l'égalité des genres relève des compétences des commissions permanentes de la Santé et de l'Égalité des chances d'une part, et de la Justice d'autre part. Une commission permanente de l'égalité entre les hommes et les femmes n'aurait en outre que des compétences législatives très limitées (lois de 2007, loi sur le *gender mainstreaming*, budget et rapports annuels de l'IEFH). L'égalité des genres est, par définition, une matière transversale et un comité d'avis semble dès lors un instrument approprié<sup>41</sup>. Il permet en outre de mener des réflexions plus approfondies qu'une commission permanente.

- Parlement sensible au genre

L'on peut également s'interroger sur le rôle qui pourrait être dévolu au comité dans le cadre du présent exercice d'audit. L'on pourrait par exemple imaginer que le comité d'avis soit informé de l'avancement de ce projet à intervalles fréquents.

---

<sup>41</sup> Notons que la procédure par laquelle une commission permanente donne un avis à une autre est plus compliquée que ce que prévoit l'actuel article 69 du Règlement (voir art. 28.4 Règlement).

## 5. Synergies entre les Comités d'avis de la Chambre et du Sénat

Nous partons des constats suivants :

- les tâches et le champ d'action des comités Chambre et Sénat sont similaires ;
- en pratique les sujets abordés le sont également : des auditions sont souvent organisées sur les mêmes thèmes, parfois sur une même période et avec les mêmes orateurs. Outre le double travail engendré pour l'administration, ces doublons donnent également une mauvaise image du parlement fédéral aux citoyens ;
- la matière de l'égalité des chances est par nature transversale et ne s'arrête pas aux compétences de l'État fédéral. Citons par exemple le thème de la violence intrafamiliale, abordé par les deux comités et qui touche de près les compétences des entités fédérées relatives par exemple à la prévention ou encore à l'aide aux victimes, au suivi des auteurs, etc. ;
- tant la Chambre que le Sénat participent à la CSW ainsi qu'au réseau WIP.

Toutefois, dans les faits, il apparaît complexe d'organiser conjointement les travaux des deux comités. En premier lieu, vient la difficulté d'organiser des débats et des travaux parlementaires alors que les compétences de la Chambre et du Sénat diffèrent. Ensuite, le traitement d'un sujet varie parfois en fonction de l'actualité. Actuellement, il est impossible pour les comités d'avis de prévoir les travaux sur une période plus longue qu'un trimestre. Organiser des auditions conjointes et des discussions semblent donc difficile et peu pertinent aux yeux des deux secrétariats.

La question se pose dès lors de savoir si des synergies ne peuvent être envisagées à certains niveaux comme, par exemples :

- Echange d'information informelle systématique ;
- Organisation d'activités communes occasionnelles ;
- Des réunions d'information conjointes sur l'avancement du projet du parlement sensible au genre ;
- Briefing et débriefing CSW.

## D. Système électoral

### 40. Des quotas hommes/femmes sont-ils appliqués à votre système électoral?

Le Code électoral prévoit une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales.

L'article 117bis du Code électoral dispose en effet que :

*« Sur chacune des listes, ni l'écart entre le nombre de candidats titulaires de chaque sexe, ni celui entre le nombre de candidats suppléants de chaque sexe ne peuvent être supérieurs à un. De même, l'écart entre l'ensemble des candidats de chaque sexe présents sur une même liste ne peut être supérieur à un. »*

*Ni les deux premiers candidats titulaires, ni les deux premiers candidats suppléants de chacune des listes ne peuvent être du même sexe. »*

Des propositions de loi ont été déposées pour proposer une alternance sur les listes électorales (système dit de la tirette) au cours des deux dernières législatures, sans aboutir jusqu'à présent (à titre d'exemple DOC 54 116, 472, 927, 928, 55 192 et 297).

**Recommandation :** Quant à la nécessité ou non de réformer le système électoral, il s'agit d'une question politique.

### 41. Quelles sont les sanctions (le cas échéant) en cas de non-respect des quotas?

Toute liste qui ne respecte pas la parité hommes/femmes est écartée.

L'article 119quinquies du Code électoral dispose en effet que :

*« Le bureau principal de la circonscription électorale écarte les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 117bis. ».*

### 42. Existe-t-il un mécanisme permettant d'allouer des fonds publics aux femmes candidates?

Non.

### 43. Quels sont les facteurs qui ont permis l'élection ou la nomination de femmes au parlement ?

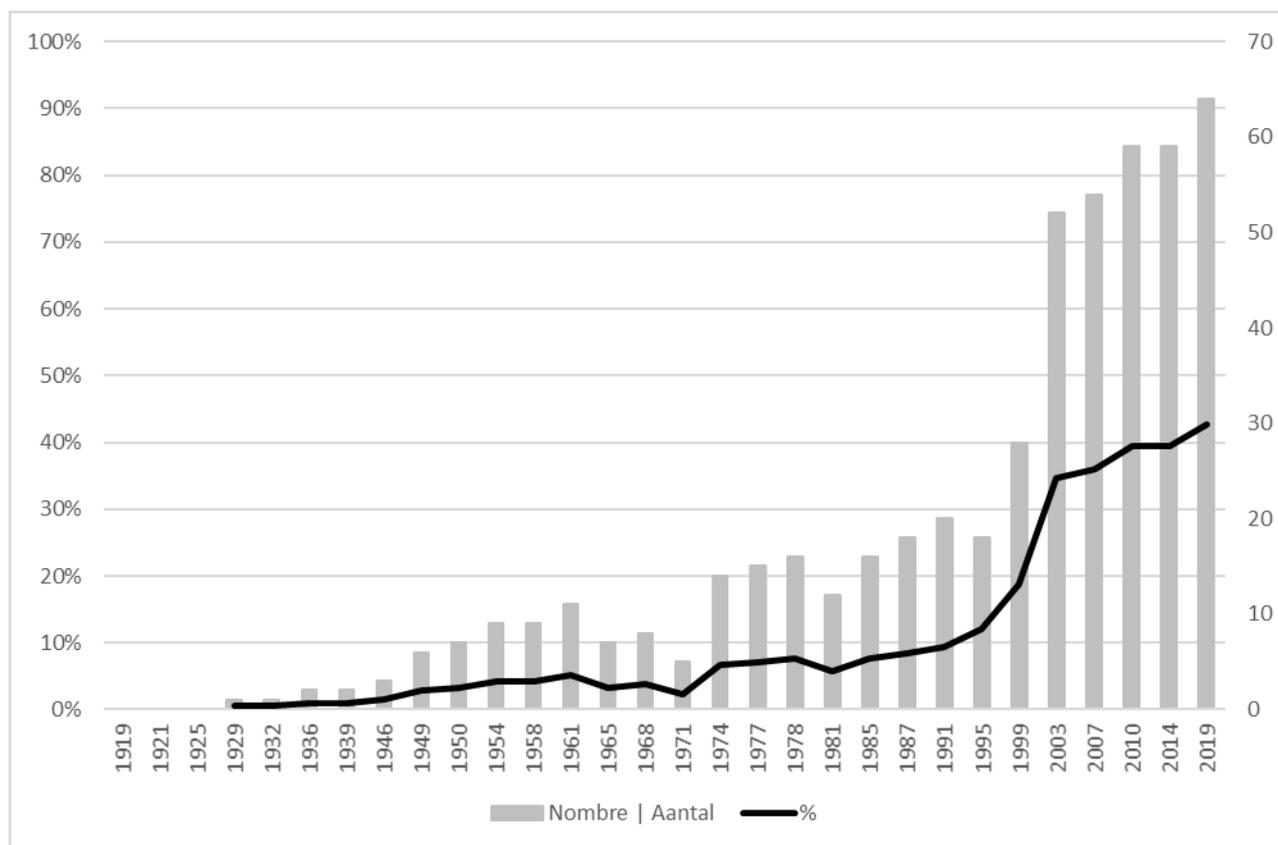
La révision de la Constitution en 1920-1921 a rendu les femmes éligibles dans les Chambres législatives. Il a fallu attendre la loi du 27 mars 1948 attribuant le droit de vote aux femmes pour les Chambres législatives (M.B., 22 avril 1948) pour que le suffrage universel soit étendu aux femmes adultes. Entre 1919 et 1948, le droit de vote avait déjà été accordé à un nombre restreint de femmes en raison d'un lien de parenté avec un soldat tombé durant la Première Guerre mondiale. Entre 1921 et 1948, quelques femmes avaient déjà été élues à la Chambre.

### 44. Quel était le nombre de femmes et d'hommes candidats aux dernières élections parlementaires?

La législation en vigueur concernant la composition des listes de candidats requiert des listes composées paritairement, s'il s'agit de listes comprenant un nombre pair de candidats. En cas de nombre impair de candidats, la différence peut être tout au plus d'un ou d'une candidate. Le nombre de candidats de sexe

féminin s'élève dès lors à environ 50%. La loi n'impose toutefois pas d'alterner les femmes et les hommes sur une liste de candidats.

#### 45. Quel est le nombre de femmes et d'hommes membres du parlement?



Les femmes représentaient environ 10% de l'assemblée jusqu'en 1995, année au cours de laquelle leur proportion allait dépasser les 10% pour la première fois. La législation relative aux quotas a produit ses effets à partir de 1999 : grâce à une place garantie au sein des places éligibles, le nombre de députées est passé de 12% à 19% pour atteindre ensuite 35%. La proportion de femmes augmentera ensuite progressivement jusqu'à 43% lors des élections en 2019 (64 élues sur 150 députés).

#### 46. Quel est l'impact de l'effet dévolutif de la case de tête sur l'élection de femmes ?

Aucun calcul exact n'est disponible sur ce point. Il est toutefois établi que la féminisation de la Chambre coïncide avec l'effet de la législation relative aux quotas sur la composition des listes de candidats. Cette législation prévoit non seulement une proportion entre les femmes et les hommes sur le nombre total de candidats, mais aussi entre les trois (et plus tard : les deux) candidats les mieux placés sur la liste. Cette législation a été appliquée pour la première fois lors des élections de 1999.

#### 47. Le parlement a-t-il accès à des données ventilées par sexe ? Si oui, comment ces données sont-elles utilisées ?

Les services de la Chambre des représentants ne l'ont encore jamais fait systématiquement jusqu'à présent. Autrefois, seul le nombre de membres de sexe féminin faisait l'objet de statistiques lorsqu'il ne

s'agissait encore que d'une petite minorité. La Chambre peut demander à avoir accès à ces données (voir la question 34).

**Conclusion :** Quant à la nécessité ou non de réformer le système électoral, il s'agit d'une question politique.

Les outils d'auto-évaluation sur lesquels le groupe de travail s'est basé pour définir le champ d'application de l'audit propose le cas échéant de répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui ont permis l'élection ou la nomination de femmes au parlement ?
- Quels sont les obstacles qui empêchent une plus large participation des femmes au parlement?
- Le niveau actuel de représentation est-il satisfaisant (pour les parlementaires, pour les électeurs, en fonction des objectifs nationaux et internationaux) ?
- Quels sont les mécanismes qui ont été (ou pourraient être) mis en place pour assurer une certaine représentation numérique des femmes ?

## IV. Communication interne et externe

Le présent chapitre sur la communication porte sur la communication interne et sur la communication externe.

Le volet sur la communication interne est assez sommaire dès lors que l'analyse de la dimension de genre dans la communication interne de la Chambre se résume principalement aujourd'hui à une analyse du langage utilisé. La question linguistique a été examinée par le sous-groupe de travail Langue et Genre.

### A. Communication interne

#### 48. Les règlements intérieurs sont-ils rédigés dans un langage sensible à la dimension de genre ?

En l'absence de directives formelles, chaque service fixe ses propres règles. Il n'y a aucune cohérence.

#### 49. Existe-t-il une charte ou une procédure formelle qui fixe les usages de ce langage ? (politique éditoriale pour la communication interne)

Il n'existe à ce jour aucune directive formelle relative au langage neutre ou sensible à la dimension de genre. Les responsables de la communication interne sont toutefois sensibilisés à la question de l'égalité des genres.

Les appels à candidatures internes mentionnent la forme masculine des fonctions vacantes, suivie par (m/v/x) en néerlandais et (h/f/x) en français.

### B. Communication externe

#### 50. Existe-t-il une charte ou une procédure formelle qui fixe les usages de ce langage (qu'il soit neutre ou sensible) ? (politique éditoriale pour la communication externe)

Il n'existe aucune directive formelle relative au langage neutre ou sensible à la dimension de genre. Comme l'indique un audit récent dont les résultats sont reproduits ci-après, les responsables de la communication externe sont toutefois sensibilisés à la question de l'égalité des genres. Ces responsables appliquent depuis longtemps et fréquemment certains conseils figurant dans des publications sur la sensibilisation à la dimension de genre et le langage inclusif (utilisation de l'impératif, tournures impersonnelles, phrases passives, renvois à une équipe plutôt qu'à un individu, etc.).

#### 51. Le website comporte-t-il une section destinée aux citoyens qui traite de l'égalité des genres ?

Non, le site web de la Chambre ne contient pas d'information en lien avec le domaine de l'égalité des genres.

#### 52. Les Réseaux sociaux du parlement diffusent-ils de l'information sur l'égalité des genres ou les initiatives prises en la matière par le parlement (événements, etc.) ?

Oui, la cellule communication externe rend compte (d'une partie) des travaux parlementaires sur les réseaux sociaux, au travers de sa lettre d'information électronique et de son magazine semestriel, y compris donc notamment des travaux de la Commission de la Santé et de l'Égalité des chances et du Comité d'avis pour l'émancipation sociale. Les mêmes canaux de communication servent également à

communiquer au sujet des événements organisés par la Chambre qui portent sur la question du genre, par exemple à l'occasion de la Journée mondiale des droits des femmes qui se tiendra le 8 mars.

**53. Le parlement communique-t-il vers les citoyens sur la politique éditoriale sensible au genre ?**

Il ne l'a pas encore fait jusqu'à présent.

**54. Les informations sur les initiatives du parlement relatives à l'égalité de genre sont-elles systématiquement diffusées au public et à la société civile ?**

Oui, car cette diffusion renforce la fonction d'exemple de la Chambre (Voir également la question précédente).

Les communications externes publiées dans le cadre d'emplois vacants contiennent la clause suivante : « La Chambre des représentants attache une grande importance à la diversité et souhaite dès lors offrir un environnement de travail où chacun puisse s'épanouir pleinement et valoriser au mieux ses talents et compétences, quels que soient son âge, son sexe, son origine ethnique, son handicap, ses convictions religieuses ou son identité culturelle ».

**55. Le matériel de communication produit par le parlement a-t-il déjà été réévalué ou audité dans une perspective de genre ? L'examen a-t-il pris en compte la communication sur les RS ?**

Oui, la cellule communication du service des Relations publiques et internationales a effectué un screening de plusieurs canaux de communication externe pour examiner dans quelle mesure les femmes et les hommes sont présents sur les photos et dans les vidéos.

**Réflexion générale préliminaire :** La Chambre doit respecter de nombreux équilibres et répartitions. Idéalement, l'apparition des groupes politiques sur les images doit être proportionnelle, il y a les équilibres entre les néerlandophones et les francophones, entre la majorité et l'opposition, etc. L'équilibre femme/homme n'est donc qu'une seule pièce d'un puzzle plus complexe. En outre, la composante contextuelle est tout aussi importante que la composante qualitative. Il est important que le choix opéré pour les images où figurent des femmes et des hommes ne confirme pas les clichés.

**Les supports de communication suivants ont été analysés :**

- A. Les photos et les vidéos sur le compte Instagram @dekamer.lachambre.belgium
- B. Les vidéos sur les canaux YouTube : LaChambreBE & DeKamerBE
- C. Le magazine de la Chambre (deux éditions par an, disponible en ligne sur le site web et en version papier)

**A. Instagram**

Les publications Instagram publiées à partir de mai 2020 (lancement du compte) jusque fin décembre 2021 ont été analysées. Au total, 342 personnes apparaissent sur celles-ci, toutes publications confondues. La visibilité des personnes apparaissant sur ces publications n'est toutefois pas la même selon que la publication comprenne une seule ou plusieurs photos. En effet, les personnes figurant sur la première photo ont une visibilité nettement plus importante que les personnes figurant sur les photos suivantes. Par

conséquent, dans le tableau ci-dessous, vous retrouverez la répartition hommes/femmes sur l'ensemble des photos postées sur Instagram et la répartition hommes/femmes sur la première photo d'une publication à photos multiples.

|        | Photos postées sur Instagram | Résultat en pourcentage | Première photo d'une publication à photos multiples | Résultat en pourcentage |
|--------|------------------------------|-------------------------|---|-------------------------|
| Femmes | 168                          | 49%                     | 90  | 52%                     |
| Hommes | 174                          | 51%                     | 82  | 48%                     |

Constatations / Réflexions :

1. Les posts publiés sur le compte Instagram de la Chambre sont liés, dans une certaine mesure, aux activités parlementaires. En ce sens, les photos publiées ne découlent pas exclusivement d'un choix des collègues de la cellule communication mais reflètent également une réalité.
2. Si le post Instagram rend compte d'un événement rassemblant un public hétérogène, cette diversité est également exprimée dans la sélection des photos.
3. La question du genre ne doit pas seulement être quantitative mais doit également être considérée de manière contextuelle. Nous ne devons pas seulement poser la question « combien de femmes et d'hommes apparaissent sur les images ? », mais également « dans quel contexte ces femmes et ces hommes apparaissent-elles/ils sur les images ? ».

Les femmes apparaissent-elles surtout sur les images lorsqu'il s'agit d'initiatives liées au congé parental ou à l'équilibre vie privée/vie professionnelle ? Ou sont-elles, comme les hommes, associées à des thèmes tels que, par exemple, l'entrepreneuriat ?

**Conclusion :** Le compte Instagram présente *grosso modo* un très bon équilibre entre les photos/vidéos des femmes et des hommes.

Si nous tenons compte de l'ensemble des publications publiées, il y a une légère prépondérance des hommes (51%). Si nous ne tenons compte que des premières photos, il y a une légère prépondérance de femmes (52%).

## B. Vidéos YouTube

La Chambre a deux canaux YouTube : un canal néerlandophone et un canal francophone qui sont similaires au niveau du contenu.

Les vidéos peuvent, *grosso modo*, être divisées en trois catégories.

### 1. Vidéos sur la Chambre en tant qu'institution

Entre 2017 et 2019, la Chambre a produit, en collaboration avec une maison de production externe, 17 vidéos pour présenter les différents aspects de son fonctionnement.

Pour la réalisation de ces vidéos, la Chambre a fait appel à deux hôtes externes et visages familiers du monde des médias: une femme flamande et un homme francophone.

Lors de la préparation et de la réalisation de ces vidéos, la cellule de communication avait, en principe, le libre choix du casting. Ce choix n'était toutefois que théorique car il a fallu respecter différents équilibres (hommes-femmes, équilibre linguistique, différents services,...), et la volonté des collègues d'être ou non filmés. Enfin, certains services ne comptent pas de collègue féminine (tel est le cas notamment des services techniques), voire n'en comptent pas beaucoup (tel est le cas notamment du service juridique).

## 2. Vidéos sur des événements et messages vidéos de la présidente de la Chambre (et de la présidente du Sénat)

Ce sont principalement des vidéos postées :

- à l'occasion d'un événement ayant lieu à la Chambre
- pour remplacer un événement annulé en raison de la crise du coronavirus.

Dans ces vidéos, on voit les acteurs extérieurs choisis par l'organisateur de l'événement et/ou les présidentes de la Chambre et du Sénat prendre la parole. Dans ce cas, la cellule de communication n'a aucune prise sur l'équilibre entre les sexes.

## 3. Vidéos dans le cadre des procédures de recrutement

Depuis peu, la Chambre a commencé à utiliser la vidéo dans le cadre des procédures de recrutement. Dans chaque vidéo, une personne du service recruteur parle de son travail.

Le choix d'une femme, d'un homme ou des deux dans la vidéo est déterminé par la composition du service et par la volonté des individus de participer à la réalisation d'une vidéo qui aura une grande visibilité en dehors de la Chambre.

| <b>VIDÉOS SUR LA CHAMBRE EN TANT QU'INSTITUTION</b>                               |        |        |
|---|--------|--------|
| <b>Nombre total de personnes dans un rôle actif</b>                               | Femmes | Hommes |
| 81  | 36     | 45     |
|   | 44%    | 56%    |
| <b>Qualité des intervenants</b>   |        |        |
| Membre de la Chambre ou membre du personnel de niveau 1 ou d'un niveau plus élevé | 68%    | 68%    |
| Membre du personnel d'un niveau moins élevé que le niveau 1                       | 32%    | 32%    |

| <b>VIDÉOS RELATIVES A DES ÉVÉNEMENTS / MESSAGES DES PRÉSIDENTES</b> |        |        |
|---|--------|--------|
| <b>Nombre total de personnes à l'écran</b>                          | Femmes | Hommes |
| 35  | 20     | 15     |
|   | 57%    | 43%    |

**Conclusion :** Dans les vidéos sur la Chambre en tant qu'institution, on voit un peu plus d'hommes que de femmes (56%).

Davantage de femmes apparaissent dans les vidéos réalisées à l'occasion d'événements ou dans les messages vidéos des présidentes, principalement parce que, depuis la législature actuelle, la Chambre et le Sénat sont présidées par des femmes.

### C. Magazine de la Chambre

Le magazine de la Chambre est une publication semestrielle qui se concentre principalement sur le travail parlementaire mais qui aborde également d'autres sujets : fonctionnement de la Chambre, thèmes historiques, etc. Ce magazine est envoyé, notamment, aux écoles secondaires, aux bibliothèques, aux organisations de la société civile et aux citoyens intéressés.

Pour cet inventaire, les photos des **10 numéros les plus récents** ont été analysées.

| Nombre de photos où apparaissent des personnes | Nombre de photos où des femmes sont mises en avant | Nombre de photos où des hommes sont mis en avant | Nombre de photos mêlant des personnes des deux sexes |
|--|--|--|--|
| 171  | 61   | 59   | 51   |
|  | 35,5%  | 34,5%  | 30%  |

#### Constatations :

- Le choix des photos est lié au contenu rédactionnel et, pour ce contenu, on s'emploie, dans la mesure du possible, à s'inscrire dans l'univers des 16-18 ans (principal groupe cible).
- Les femmes sont davantage représentées dans les numéros récents que dans les numéros plus anciens, et ce, pour plusieurs raisons :
  - Jusqu'il y a peu, la Chambre était présidée par un homme; elle l'est par une femme depuis octobre 2020 (le président est représenté dans pratiquement chaque magazine) ;
  - La rédaction a un accès plus étendu aux banques de données photographiques qu'il y a quelques années et dispose dès lors de possibilités de choix accrues.
- Il n'est pas toujours aisé d'atteindre un équilibre dans un même numéro. Dans le numéro 27, beaucoup plus de femmes que d'hommes étaient représentées, et ce, notamment en raison du texte sur la Journée mondiale des droits des femmes (le 8 mars) et de l'article sur le travail des interprètes en langue des signes, qui sont essentiellement des femmes. Un déséquilibre inverse est présent dans d'autres numéros.

**Conclusion :** D'un point de vue global, nous sommes très équilibrés. Dans le choix des photos, la rédaction s'efforce de ne pas confirmer des clichés. Une attention encore plus prononcée pour l'aspect du genre peut éventuellement contribuer à briser davantage encore les clichés.

**Recommandation :** Il faut élaborer une charte ou une procédure formelle concernant le langage (neutre ou inclusif) utilisé dans le cadre de la communication externe et concernant les équilibres en matière de genre dans le choix/la production de photos et de vidéos.

## C. Langage sensible au genre

### Introduction

Au cours de ses réunions, le GT s'est posé à plusieurs reprises la question du langage utilisé dans les différents modes de communication de la Chambre et du Sénat, tant en interne que vers l'extérieur.

Afin de répondre à ces questions, un sous-groupe de travail a été constitué reprenant des représentants de l'ensemble des services concernés par la communication interne et externe et également par la production de documents accessibles au grand public (rapports de commissions, comptes rendus, etc.).

Ce sous-groupe de travail s'est réuni à deux reprises.

### Discussion

#### 1. Besoin de directives – uniformité

La plupart des participants ont été confrontés à la question du langage sensible au genre, à des degrés divers. De façon générale, il n'y a pas (plus) de pratique uniforme, ce qui complique les choses pour de nombreux services (notamment la traduction et l'imprimerie).

En ce qui concerne plus particulièrement la communication externe (magazines, réseaux sociaux, communiqués), les services sont très attentifs à la question, sans toutefois que cela soit matérialisé par une charte ou des règles formelles.

Il semblerait également que l'enjeu soit moins prégnant en Communauté flamande qu'en Fédération Wallonie-Bruxelles. Cela tient entre autres aux particularités grammaticales de chacune des deux langues et justifie sans doute une approche diversifiée.

Un consensus se dégage sur la nécessité de fixer des directives à la fois claires et nuancées, appliquées de manière uniforme.

#### 2. Féminisation des noms de fonctions, titres, professions, grades

La pratique est ici aussi discordante :

- dans les courriers, il semble que l'on utilise systématiquement le féminin pour s'adresser à des femmes ;
- une attention particulière est portée à cette question dans la communication externe à l'attention du grand public (magazine, comptes FB et twitter) ;
- tel n'est pas toujours le cas par contre pour les pages du site internet contenant des informations plus techniques (par exemple dans la page sur la composition des commissions on lit toujours « le président » - dans les ordres du jour des commissions « la présidente »), ni pour les rapports des commissions, pour les annonces à la séance plénière,... ; il en va de même pour l'intranet (l'annuaire téléphonique des membres du personnel par exemple, dans lequel les grades sont toujours au

masculin). Ces problèmes sont probablement dus à l'utilisation de vieux outils (*templates*, outils informatiques, etc.) n'ayant jamais été adaptés ;

- il existe encore des hésitations sur certains termes : rapporteure, ambassadrice (= épouse de l'ambassadeur ?), etc. ;
- par le passé, des directives avaient été données via le Vademecum (*Règles typographiques de base, signes de correction, formules légistiques*<sup>42</sup>). Ce document n'a cependant plus été mis à jour depuis 2009 (sauf pour la légistique). Cet exercice est actuellement en cours.

Un livret a été édité par la Communauté française (*Mettre au féminin*<sup>43</sup>) mais ne semble pas connu de tous.

De plus, la Chambre a développé sa propre pratique et s'éloigne des recommandations officielles pour certains termes (« rapporteure » par exemple et non « rapporteuse » s'alignant ainsi sur la pratique de l'Assemblée nationale en France et des services de traduction et de rédaction de l'Union européenne.). En ce qui concerne le terme 'auteure' qui donne lieu à la même interrogation, l'usage penche nettement en faveur de la forme "auteure" plutôt qu'autrice. L'Assemblée nationale le confirme également, renvoyant au document officiel « Femme, j'écris ton nom...Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions ». <sup>44</sup>

Quant au terme « président », Mmes Tillieux et D'Hose ont expressément donné instruction d'utiliser « présidente » - « voorzitter ». Rappelons que d'autres par le passé exigeaient au contraire l'utilisation du masculin comme terme générique représentant la fonction « Mevrouw de Voorzitter ».

En conclusion, les participants s'accordent à dire qu'une uniformisation est nécessaire. Il est proposé d'émettre une série de directives et de dresser une liste des termes les plus fréquemment utilisés, à mettre à disposition de tous.

Pour le français, il est proposé de prendre comme référence le document suivant édité par la Communauté française : « Mettre au féminin – Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre » (dans sa version de la plus récente, et en tenant à l'œil les modifications qui y seront peut être apportées suite à l'adoption du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles (M.B., 21 novembre 2021)). Pour le néerlandais, il n'existe, à première vue, pas d'équivalent mais l'on pourrait se baser sur les directives émises par le Parlement européen (*Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018 - voir ci-dessous*).

---

42 disponible via la page d'accueil de l'intranet.

43 Voir le site de la CFWB pour la dernière édition (2015) : [index.php\(cfwb.be\)](http://index.php(cfwb.be)).

44 « Pour les termes auteur, docteur et pasteur, les formes morphologiquement régulières et attestées en -trice ou en -resse (autrice, aut(h)resse, doctrice, pastoresse) ne sont plus acceptées aujourd'hui. On conservera la forme identique au masculin, avec le choix d'ajouter ou non un - e à la finale, comme pour assesseur, censeur, etc. : une auteur(e), une doc-teur(e), une pasteur(e). » in *Femme, j'écris ton nom...Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, sous la dir. De B. CERQUIGLINI, 1999, p. 25.

### 3. Ecriture « inclusive »

De nombreux services ont été confrontés à des demandes visant à introduire une forme d'écriture dite inclusive dans les documents produits par la Chambre :

- notes de politique générale (par exemple la note de politique générale de la secrétaire d'Etat en charge de l'égalité des genres, en 2020) ;
- propositions de loi, amendements ;
- rapports de commission (par exemple le rapport des experts de la commission Congo) ;

Par écriture inclusive, l'on entend ici l'utilisation du point médian ou autres formes typographiques : les candidat.e.s – les candidats/candidates – les candidat(e)s – les candidats, candidates, etc., voire le recours à des néologismes comme « iels », « ceuxx ».

Les participants s'accordent à dire que cette pratique est à proscrire pour les raisons suivantes :

- difficultés rencontrées par l'imprimerie pour la mise en page : le point médian n'existe pas sur les claviers actuels, les programmes l'identifient comme un point final et transforment automatiquement la lettre qui suit en majuscule, nécessitant de très nombreuses corrections ;
- difficultés grammaticales, notamment en ce qui concerne les accords ;
- écriture non reconnue, voir même rejetée par les instances officielles ;
- et surtout : ce type d'écriture rend les textes difficilement lisibles et donc moins accessibles à un large public, ce qui ne peut être l'objectif d'une institution comme la Chambre. L'objectif d'inclusion de la dimension de genre ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'un autre public. En outre, le site internet de la Chambre doit pouvoir être lu par des logiciels de lecture automatique à destination des personnes à besoins spécifiques, ce qui n'est pas possible avec des textes aussi complexes.

### 4. Vers une écriture plus inclusive

En tenant compte de ce qui a été dit ci-dessus, les participants ont échangé sur la possibilité d'évoluer vers une forme d'écriture plus inclusive, c'est-à-dire incluant les deux sexes, ou éventuellement une formulation non genrée lorsque cela est possible.

Les documents suivants ont été partagés par certains participants.

- *Anne Dister et Marie-Louise Moreau, Inclure sans exclure : les bonnes pratiques de rédaction inclusive, Fédération Wallonie-Bruxelles, Edition Collection guide, 2020 (pour le français) (ci-après « document 1 »)*
- *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018 (pour le néerlandais) - Usage d'un langage neutre du point de vue du genre au Parlement européen, PE, 2018 (pour le français) (ci-après « document 2 »)*

Ces documents contiennent une série de recommandations qui semblent constituer une **bonne base de travail** pour la formulation de directives à la Chambre. Ils adoptent une approche très pragmatique et ont le souci de la lisibilité des textes. Leur implémentation ne devrait pas poser de problème majeur.

Les discussions ont mis en évidence une **différence d'approche entre le français et le néerlandais**. En effet, en néerlandais, les adjectifs ne varient pas en fonction du genre du substantif ; en outre, à la troisième

personne du pluriel, le pronom personnel y prend une forme grammaticale féminine (« zij »), à la différence du français (« ils »). Cette réalité grammaticale pourrait expliquer la sensibilité différente par rapport au langage inclusif dans les deux régions linguistiques du pays. Il ressort des discussions que, à la notable exception des textes de loi, il n'est pas nécessaire de rechercher une parfaite concordance entre le français et le néerlandais sur ce point. Des solutions peuvent être trouvées dans le respect des spécificités de chaque langue.

Concernant le français, l'on constate que le document 2 va plus loin dans l'écriture inclusive que le document 1. La question se pose dès de savoir **jusqu'où la Chambre souhaite aller dans la transition** vers une écriture plus inclusive et à quel point la Chambre souhaite être progressiste. Il s'agit d'un choix politique à poser par les autorités de la Chambre. Un résumé des principes repris dans ces documents est repris en annexe III afin d'éclairer ce choix.

Il est fait remarquer que le document 1 date de 2020 et que la Communauté française a adopté fin 2021 un nouveau décret visant à renforcer la féminisation. Ce décret du 14 octobre 2021 prévoit que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles établira, après avis du Conseil de la langue française, les règles de féminisation, les formes féminines, les accords recommandés, etc. A ce stade, ces nouvelles directives n'ont pas encore été publiées. Il faudra donc veiller à ne pas adopter des principes déjà dépassés en raison de cette modification législative. De façon plus générale, **les choses évoluent très vite** : des formules très décriées au début s'imposent parfois très vite (le point médian dans les mails par exemple). De même, la position défendue dans le document 1 selon laquelle le masculin est inclusif est de plus en plus remise en cause.

Les participants insistent sur les **différences entre les types et canaux de communication** : les contenus publiés sur les réseaux sociaux sont beaucoup plus courts que ceux publiés notamment dans le magazine, et ce, en raison des contraintes imposées par les plateformes elles-mêmes. Le doublement systématique y est, par exemple, à proscrire, car coûteux en termes de caractères au détriment du contenu. Certaines communications comme les mails ont un caractère plus informel. En conclusion : l'uniformisation ne peut être totale : il convient de tenir compte du canal de communication utilisé.

Le Service Juridique a précisé qu'en ce qui concerne la législation, le cadre de référence reste le Guide de technique législative du Conseil d'Etat. Les demandes visant à introduire une écriture inclusive dans les textes des propositions de loi ou amendements ne seront possibles que lorsque le Conseil d'Etat aura adapté ses recommandations en la matière. Des principes tels que l'utilisation de la voix passive ou de termes abstraits ou génériques pour rendre le langage plus neutre vont à l'encontre des lignes directrices fixées par le Conseil d'Etat, et du principe selon lequel la loi doit être claire et spécifique (l'on doit pouvoir identifier clairement sur qui pèse une obligation légale). **En conséquence, la législation doit être considérée comme sortant du champ d'application de la présente discussion.**

Une réflexion doit par ailleurs être menée sur la possibilité d'imposer le respect d'une écriture inclusive dans une série de services de la Chambre dont la tâche est de **transcrire des interventions des membres ou de publier des documents déposés par les membres**. Ainsi, le compte rendu intégral doit, selon le règlement, être littéral. Les services doivent-ils être fidèles à l'intervention prononcée ou doivent-il la rédiger de manière inclusive ? De même, les services doivent-ils adapter le texte d'une question, d'une proposition de loi, etc. qui ne respecterait pas les futures règles d'écriture inclusive ?

Quant à **l'application pratique** des directives qui seront formulées, elle demandera à chacun de développer des nouveaux réflexes d'écriture. Dès lors, il sera utile de prévoir, outre la mise à disposition des directives, des séances de formation pour les membres du personnel concerné. La désignation d'un ambassadeur ou d'une personne de référence pouvant conseiller et répondre aux questions semble indiquée.

**Recommandations :** Le groupe de travail recommande de fixer des directives concernant l'utilisation d'un langage sensible au genre par la Chambre :

- ces directives devraient :
  - o être à la fois claires et nuancées et appliquées de la manière la plus uniforme possible,
  - o être adaptées aux spécificités de chaque langue (français ou néerlandais),
  - o être développées tant pour la communication interne, qu'externe (en ce compris les documents parlementaires) mais tenir compte des différences et réalités propres aux différents types et canaux de communication,
- ces directives devraient comprendre au minimum des recommandations sur la féminisation des noms de fonctions, titres, professions, grades.
  - o Pour le français, le groupe de travail recommande de se baser sur le guide édité par la Communauté française *Mettre au féminin – Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* » (dans sa version de la plus récente, et en tenant à l'œil les modifications qui y seront peut être apportées à la suite de l'adoption du décret du 14 octobre 2021)
  - o Pour le néerlandais, le groupe de travail recommande de se baser sur le document suivant : *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018*
- ces directives pourraient également comprendre des recommandations menant vers l'utilisation d'une forme d'écriture plus inclusive.
  - o Pour le français, le groupe de travail recommande de se baser sur les recommandations contenues dans un des deux documents suivants :
    - *Anne Dister et Marie-Louise Moreau, Inclure sans exclure : les bonnes pratiques de rédaction inclusive, Fédération Wallonie-Bruxelles, Edition Collection guide, 2020*
    - *Usage d'un langage neutre du point de vue du genre au Parlement européen, PE, 2018*
 Ces deux documents plaçant le curseur à des endroits (légèrement) différents, mais en tout cas en-deçà de certaines pratiques d'écriture inclusive observées actuellement, le choix quant à la portée des recommandations (prudente, pragmatique ou progressiste) constitue un choix politique et appartient aux autorités de la Chambre.
  - o Pour le néerlandais, le groupe de travail recommande de se baser sur les recommandations contenues dans le document suivant : *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018,*
  - o le groupe de travail recommande de manière générale de ne pas adopter une écriture inclusive impliquant le point médian, l'utilisation de /, de parenthèses ou autres symboles typographiques, ou encore le recours à des néologismes (iels, ceux, ...),
  - o le groupe de travail insiste sur la nécessité de garantir en tous temps la lisibilité des textes dans un souci d'accessibilité aux citoyens,
  - o le groupe de travail constate que la langue française est en pleine évolution sur ce point et recommande d'y rester attentif

Le groupe de travail recommande de ne rien modifier aux règles de rédaction des textes à caractère législatif (propositions de loi, amendements, propositions de résolution, textes adoptés) et d'indiquer

clairement que le seul cadre de référence reste en la matière le Guide de technique législative du Conseil d'Etat.

Le groupe de travail recommande, une fois ces directives adoptées, que les différents services procèdent à un screening des *templates* et outils informatiques utilisés et de les adapter si nécessaire.

Le groupe de travail recommande, une fois ces directives adoptées, d'en assurer la mise en œuvre effective par la mise en place de formations et la désignation d'une ou plusieurs personnes de référence pouvant conseiller et répondre aux questions.

## V. Fonction de représentation

Dans ce chapitre sont examinées :

- la composition des délégations parlementaires dans le cadre de missions à l'étranger (point A) ;
- les délégations de la Chambre dans des assemblées internationales (point B) ;
- l'organisation d'événements (point C) ;
- la participation à des réseaux internationaux (point D).

### A. Délégations parlementaires / missions

#### 56. Existe-t-il des critères déterminant la répartition des opportunités de voyage offertes aux parlementaires?

La Chambre applique le système d'Hondt pour déterminer quels groupes ont le droit de participer à une mission. En outre, il convient aussi de tendre vers un équilibre entre les membres de la délégation néerlandophones et francophones et vers un équilibre entre majorité et opposition. Finalement, ce sont les groupes politiques qui décident quel parlementaire ils envoient.

Le Règlement de la Chambre ne comporte aucune disposition au sujet de la répartition hommes/femmes dans les délégations de missions.

#### 57. Existe-t-il des procédures ou *guidelines* relatives à l'organisation de missions et des délégations parlementaires en lien avec l'équilibre vie de famille / vie professionnelle ?

Il n'existe aucune procédure ou directive en vue d'assurer un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Il n'existe pas non plus de mesures ou d'interventions spécifiques pour lever les obstacles qui empêcheraient éventuellement certains parlementaires de participer à des missions.

Malgré l'absence de directives relatives à la répartition hommes/femmes et de procédures visant à garantir un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il apparaît que les femmes ne sont pas sous-représentées au sein des délégations parlementaires. C'est ce qui ressort de chiffres de 2018. Il s'agit de l'année représentative la plus récente compte tenu de l'annulation des missions en application des règles sanitaires et des élections de 2019.

En 2018, on a dénombré 54 missions (c'est-à-dire des déplacements de membres de la Chambre à l'étranger pour une ou plusieurs journées). Un total de 136 membres de la Chambre ont pris part à ces 54 missions : 89 hommes et 47 femmes. Dès lors que la Chambre comptait 56 députées (sur 150) le 30 juin 2018, il ne peut être question d'une sous-représentation des députées.

Les députées sont également bien représentées dans les missions de plus longue durée (> 3 jours) et/ou plus lointaines.

Enfin, il est difficile de répondre à la question de savoir s'il existe un lien entre le genre et le contenu d'une mission. Des femmes sont toujours présentes dans les missions relatives à la problématique de la

migration, mais il en va de même, par exemple, pour les missions en lien avec la thématique « plus rude » de la Défense.

## **B. Délégations assemblées internationales**

### **58. Existe-t-il des critères déterminant la répartition au sein des délégations aux assemblées parlementaires ?**

Toutes les délégations sont des délégations mixtes Chambre/Sénat.

La Chambre et le Sénat appliquent le système D'Hondt pour déterminer quels groupes peuvent envoyer un membre. Ce sont ensuite les groupes qui désignent un parlementaire en leur sein.

Les règlements/statuts de certaines assemblées parlementaires prévoient des dispositions sur la répartition hommes/femmes au sein des délégations.

## **C. Événements - Initiatives en faveur de l'égalité de genre à l'intention du public**

### **59. Existe-t-il des événements spécifiques récurrents ou non consacrés à l'égalité de genre auquel le parlement participe (journées du mariage, etc.)?**

Depuis l'année 2021, la Chambre participe à la Journée mondiale des droits des femmes organisée le 8 mars. La Chambre se mobilise également dans le cadre de l'événement des journées du mariage.

### **60. Y a-t-il eu des initiatives consacrées aux questions d'égalité de genre / droits des femmes au cours de l'année civile (ou parlementaire) écoulée dans les locaux du parlement ?**

L'année dernière, très peu d'événements ont eu lieu en raison de la crise du coronavirus.

Le 8 mars 2021, la Chambre et le Sénat ont toutefois organisé, à l'occasion de la Journée mondiale des droits des femmes, un webinaire sur le rôle des femmes dans un parlement du 21<sup>e</sup> siècle.

En outre, la Chambre et le Sénat ont organisé, en marge des journées du mariage de janvier 2022, deux week-ends de visites guidées thématiques consacrées aux femmes artistes au Parlement fédéral. Depuis lors, le Parlement fédéral organise ces visites guidées thématiques chaque mercredi et peut éventuellement aussi les organiser d'autres jours.

### **61. Existe-t-il des critères déterminant la répartition H/F parmi les orateurs invités à des événements organisés par le parlement ?**

#### **Événements maison**

Il n'existe aucun critère formel pour la répartition hommes/femmes dans l'organisation d'événements.

Lorsque la Chambre organise elle-même des événements, elle s'efforce de prévoir une répartition équilibrée. Ce n'est pas toujours possible dans le cadre d'un seul et même événement, mais c'est effectivement l'objectif poursuivi à plus long terme.

Avant la crise du coronavirus, les événements qui étaient organisés chaque année en présence d'orateurs externes étaient la commémoration de l'Holocauste en janvier, la commémoration de l'Armistice le 11 novembre et la Fête du Roi le 15 novembre (à tour de rôle Chambre/Sénat). Il n'est pas toujours évident de trouver des orateurs pour ces événements. Il convient notamment de tenir compte de la spécificité de la sous-thématique (qui est définie assez tardivement), de l'aspect linguistique, de la disponibilité, etc.

Lors des éditions de 2018, 2019 et 2020, la représentation hommes/femmes était la suivante :

|                               | 2018  | 2019      | 2020      |
|-------------------------------|-------|-----------|-----------|
| Commémoration de l'Holocauste | 4 x H | 2 H + 2 F | 2 H + 2 F |
| 11 novembre                   | H     | H         | -         |
| 15 novembre                   | -     | F         | -         |

### Événements organisés par des personnes externes

Par ailleurs, de nombreux événements sont organisés à la Chambre par des personnes externes. À cet égard, la Chambre n'a aucun moyen de contrôle sur la répartition hommes/femmes.

## D. Réseaux internationaux

### 62. Le parlement est-il inscrit dans des réseaux internationaux en lien avec l'égalité ou la dimension de genre?

Le parlement collabore au réseau *Women Political Leaders*. Un membre de la Chambre de sexe féminin y est désigné comme « ambassadeur » (une députée choisie par le Comité d'avis en son sein, actuellement la présidente).

Au niveau de l'administration, la Chambre a été sollicitée afin d'apporter son expertise dans le cadre du volet « genre » du projet INTERPARES.

**Recommandations :** La répartition hommes/femmes doit constituer un point important dans la sélection des orateurs invités à participer à des événements organisés par la Chambre.

La question de savoir si la Chambre doit prévoir un remboursement (partiel) des frais de garde d'enfant pour les parlementaires qui prennent part à une mission parlementaire devrait pouvoir être examinée par les autorités compétentes.

## VI. Gestion du personnel

Dans ce chapitre, sont examinés les volets suivants:

- le recrutement (point A),
- la prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement (point B),
- l'équilibre vie-privée – vie professionnelle (point C),
- la structure de l'administration (point D),
- les outils d'intégration de la dimension de genre destinés aux membres du personnel (point E),
- les mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19 (point F).

### A. Recrutement des membres du personnel statutaire

#### 63. La garantie d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes est-elle un critère dans les processus de recrutement?

La représentation équilibrée entre les hommes et les femmes n'est pas un critère formel dans les procédures de recrutement. Le recrutement est organisé sous la forme d'un concours, les critères d'admissibilité ne sont pas liés au genre mais aux compétences et/ou diplômes. Bien entendu, le genre n'est jamais un critère excluant. Dans les avis de concours, une phrase démontrant l'ouverture à la diversité est utilisée de façon systématique :

*« La Chambre des représentants attache une grande importance à la diversité et souhaite dès lors offrir un environnement de travail où chacun puisse s'épanouir pleinement et valoriser au mieux ses talents et compétences, quels que soient son âge, son sexe, son origine ethnique, son handicap, ses convictions religieuses ou son identité culturelle. C'est notamment dans ce contexte que l'organisation pratique de l'examen pourra, dans des limites raisonnables, être adaptée à la situation des candidats officiellement reconnus porteurs d'un handicap et qui en produisent la preuve écrite lors de l'inscription à l'examen ».*

#### 64. Un langage sensible à la dimension de genre est-il utilisé dans les entretiens de sélection et/ou les matériels de test?

Dans les avis de concours externes et dans les avis de vacance de fonctions internes la mention H/F/X est utilisée ainsi que le nom de la fonction au féminin et au masculin (par exemple « une/un secrétaire », un/une attaché(e), etc.).

Pour certains tests ainsi que pour les interviews, la Chambre fait actuellement appel aux services du SPF BOSA (anciennement le département Selor) et n'a donc pas d'influence sur le langage publié ou utilisé lors des interviews.

Le groupe de travail peut faire une **recommandation** dans ce sens en prônant une relecture avec des « lunettes genrées » .

**65. Quel était le nombre de femmes et d'hommes dans les trois derniers comités de recrutement?****Examen d'attaché juriste (date 09/01/2021):**

Jury composé de 4 femmes et 6 hommes

**Examen de secrétaire (date 16/01/2021):**

Jury composé de 9 femmes et 8 hommes

**Examen d'assistant (date 20/03/2021):**

Jury composé de 10 femmes et 3 hommes

**66. Qui est responsable de mettre en place les jurys de recrutement ?**

Dans le cadre de concours externes, le service HR est en charge de la composition du jury de recrutement, avec l'accord du directeur-général. En général, un concours se compose de plusieurs étapes (trois étapes et une étape préliminaire lors d'un grand nombre de candidats) : dans les étapes intermédiaires, il peut y avoir des membres de jury externes choisis pour leur compétence « métier » et dans la dernière étape, un entretien, généralement STAR, est organisé en présence d'un consultant du SPF BOSA, désigné selon ses compétences et sa disponibilité. Les concours externes comportent souvent, sauf pour certains métiers techniques, des critères assez généraux et larges, et ne sont pas orientés vers une fonction spécifique.

En cas de vacances internes et selon le niveau de fonction, le service HR se charge également de la composition du jury, en accord avec le directeur-général.

**67. Des critères de genre sont-ils appliqués pour la formation des jurys?**

Les jurys des examens internes et externes sont composés en tenant compte du contenu des épreuves prévues dans le cadre du concours. Les membres de jurys externes sont choisis pour leur compétence « métier ».

Dans l'étape finale (interview STAR) un membre du service HR, un consultant du SPF BOSA et un observateur externe (généralement un membre du personnel du Sénat) font toujours partie du jury, ainsi que la directrice ou le directeur du service concerné ou un/une autre fonctionnaire désigné du service. Le consultant du SPF BOSA est présent afin de mener un entretien avec la technique STAR. Actuellement, des personnes en interne sont formées afin d'obtenir la certification.

Actuellement, des réunions préparatoires ont cours entre la Chambre et le Sénat afin d'organiser les concours externes ensemble : au moment de la concrétisation, il conviendra d'inclure une perspective genrée dans la composition des jurys.

La parité hommes/femmes au sein des jurys n'est donc pas une condition, elle n'est pas toujours respectée. De façon générale, il semble que les jurys contiennent tout de même des personnes des deux sexes, à l'exception de certains recrutements pour des métiers techniques (électriciens, par exemple).

Quant à savoir si des biais de genre sont constatés lors des entretiens de recrutement : il n'y a pas de lignes de conduite prédéfinies et précises, de sorte que, dans la pratique, certaines questions que l'on peut qualifier de biaisées ou inappropriées sont encore posées de façon très sporadique (projets d'enfants, domicile, composition de la famille, etc.).

**En conclusion :** il semble difficile d'imposer une parité stricte dans les jurys mais le groupe de travail formule les **recommandations** suivantes :

- prévoir au moins une personne de l'autre sexe dans les jurys ;
- organiser une formation à l'attention des personnes en charge du recrutement ;
- rédaction d'un vade-mecum à l'attention des membres des jurys.

#### **68. Nombre de candidats de chaque sexe qui se sont présentés suite aux derniers recrutements organisés (par catégorie de fonction) ?**

Le groupe de travail constate que ces données ne sont pas enregistrées. Les données reprises ci-dessous ont été récoltées manuellement, ce qui explique le peu d'informations disponibles. En outre, la procédure d'examen a été modifiée récemment (avril 2019) avec pour conséquence qu'il ne serait pas pertinent de remonter trop loin dans le temps dans la collecte des données.

Le groupe de travail recommande une systématisation de la récolte des données concernées.

Ci-dessous, vous trouverez les données des trois derniers concours externes.

##### **Attaché – juriste (niveau A – 09/01/2021):**

Candidats inscrits avec dossier recevable : 39 femmes (49%) et 41 hommes (51%)

Participants effectifs à la 1ère épreuve : 14 femmes (39%) et 22 hommes (61%)

##### **Secrétaire (16/01/2021):**

Candidats inscrits avec dossier recevable : 83 femmes (69%) et 38 hommes (31%)

Participants effectifs à la 1ère épreuve : 52 femmes (73%) et 19 hommes (27%)

##### **Assistant (20/03/2021):**

Candidats inscrits avec dossier recevable : 97 femmes (55%) et 80 hommes (45%)

Participants effectifs à la 1ère épreuve : 62 femmes (51%) et 61 hommes (49%)

Aucune personne ne s'est identifiée à X.

#### **69. Quel est le nombre de lauréats par sexe et catégorie de fonction?**

##### **Attaché - juriste:**

Réserve de recrutement (N+F) : 2 femmes (20%) et 8 hommes (80%)

##### **Secrétaire:**

Réserve de recrutement (N+F) : 21 femmes (68%) et 10 hommes (32%)

##### **Assistant:**

Réserve de recrutement (N+F) : 11 femmes (46%) et 13 hommes (54%)

Le groupe de travail pourrait recommander pour les métiers encore facilement associés à un genre d'insérer une phrase type encourageant de poser sa candidature peu importe son genre.

Le concours d'attaché-juriste, beaucoup plus généraliste, démontre un équilibre entre les candidatures des femmes et des hommes. Au niveau des lauréats cependant le déséquilibre est important.

Ce déséquilibre est difficile à expliquer (il peut s'agir d'un hasard) et l'on ne peut tirer de conclusions à partir de données si restreintes. Les chiffres relatifs à l'ancienneté montrent cependant que l'égalité n'est pas atteinte dans la tranche des membres du personnel ayant de 0 à 10 ans d'ancienneté (voir ci-dessous).

Le GT **recommande** au minimum d'enregistrer de façon systématique ces données et de les monitorer pour être certain qu'il n'y a pas de biais de genre dans les examens eux-mêmes.

### **Remarques générales sur le recrutement**

Le groupe de travail constate que la procédure de recrutement est pensée pour être la plus objective possible conformément aux principes en vigueur dans l'administration (égal accès aux emplois publics, neutralité, mérite, etc.).

L'inconvénient d'une telle procédure est qu'elle ne laisse aucune marge de manœuvre permettant d'équilibrer la structure du personnel : il n'est pas possible de tenir compte, lors du recrutement, d'autres critères que le classement sur la liste de réserve, tel que le genre, le handicap, ou l'origine ethnique. Il est ainsi difficile de rééquilibrer des services qui seraient par exemple composés uniquement d'hommes ou dans lesquels une tranche d'âge est surreprésentée.

Le groupe de travail formule la **recommandation** suivante : charger le service du personnel de la mission de réfléchir à la prise en compte de la diversité dans la procédure de recrutement, tout en respectant le principe de l'égal accès aux emplois publics, de neutralité, de comparaison des mérites, etc.

### **Remarque concernant les collaborateurs politiques**

Les collaborateurs des groupes politiques sont recrutés directement par les groupes. Le service du Personnel de la Chambre n'a pas de vue sur la façon dont sont organisés les recrutements. Le groupe de travail ne peut donc se prononcer sur ce point. La réflexion devrait être menée, le cas échéant, par les groupes eux-mêmes.

## **B. Prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement**

### Politique de lutte contre les discriminations

#### **70. Le parlement dispose-t-il d'une politique formelle de lutte contre les discriminations?**

**Dans l'affirmative, fait-elle explicitement référence à la discrimination fondée sur le genre?**

**La politique prévoit-elle des sanctions en cas de comportement non conforme ?**

### Politique anti-harcèlement

**71. Existe-t-il une politique institutionnelle contre le harcèlement (sexuel)?**

Dans l’affirmative, prévoit-elle des sanctions en cas de harcèlement (sexuel)?

Dans l’affirmative, la politique met-elle en place une procédure formelle pour enquêter sur les plaintes de harcèlement (sexuel) ?

Politique de lutte contre le sexisme**72. Existe-t-il une politique institutionnelle contre le sexisme ?**

Dans l’affirmative, prévoit-elle des sanctions en cas de comportement sexiste ?

**Le groupe de travail a souhaité rédiger une réponse unique à l’ensemble de ces questions.**

Il convient d’abord de tenir compte du fait que les relations interpersonnelles au sein du Parlement fédéral sont multiples : entre parlementaires, entre collaborateurs politiques, entre membres du personnel de l’administration et puis les relations entre ces différents groupes.

**Dispositions statutaires en lien avec les questions**

La loi relative au bien-être au travail<sup>45</sup>, et plus précisément son chapitre Vbis, est applicable en l’espèce. Elle a été concrétisée, à la Chambre, à l’annexe F du statut du Personnel, intitulée « *protection contre les risques psychosociaux, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* ».

Cette annexe F définit, conformément à la législation précitée, les termes de « harcèlement moral au travail » et « harcèlement sexuel au travail » de la manière suivante :

- Harcèlement moral au travail :

*« un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l’institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’un membre du personnel ou d’une autre personne à laquelle la présente annexe s’applique, lors de l’exécution d son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l’âge, à l’état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l’état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l’origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de la peau, à l’ascendance, à l’origine nationale ou ethnique, **au sexe, à l’orientation sexuelle, à l’identité et à l’expression de genre** ».*

- Harcèlement sexuel au travail :

*« tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d’une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

---

<sup>45</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996.

Il résulte de ces définitions et de la procédure de protection prévue qu'il existe une politique de lutte contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel et contre le sexisme. En outre, la notion de « genre » est visée dans la définition des termes « harcèlement moral au travail ».

Les dispositions suivantes du statut du personnel et du statut harmonisé, en lien avec les devoirs des membres du personnel, peuvent également être relevées :

- L'article 10, §§ 2 et 3, du statut du Personnel qui dispose que :

§2. « Ils [Les membres du personnel] sont tenus à la plus stricte courtoisie et doivent éviter les polémiques, tant avec les membres de la Chambre que dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou subordonnés. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service ».

§3, al. 1<sup>er</sup>. « Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction ou porter atteinte à la confiance des membres de la Chambre ».

- L'article 73 du Statut harmonisé (qui s'applique aux membres du personnel de la Chambre des représentants et du Sénat qui ont été nommés à l'essai au plus tôt le 1<sup>er</sup> octobre 2019), qui dispose que :

« Le membre du personnel est tenu à la plus grande courtoisie et doit éviter toute polémique, tant avec les parlementaires qu'avec ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues et ses subordonnés. Dans l'exercice de sa fonction, il a le devoir de traiter tout un chacun avec respect et de s'abstenir de tout comportement verbal ou non verbal qui pourrait compromettre la dignité d'autrui ».

Ces dispositions statutaires fixent un cadre général et non un cadre spécifique relatif aux discriminations fondées sur le genre, ou au sexisme.

### **Champ d'application de l'annexe F**

Tout membre du personnel de la Chambre, mais uniquement ceux-ci, peut faire usage des procédures prévues à l'annexe F.

En outre, une personne tant interne qu'externe à la Chambre peut être impliquée/mise en cause dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle ou informelle (à titre d'exemple, l'annexe F du statut du personnel considère notamment les parlementaires et les collaborateurs politiques comme des personnes externes, également appelées « tiers »). Un membre du personnel peut donc démarrer une intervention psychosociale informelle/formelle suite à des problèmes qu'elle a tant avec un autre membre du personnel, qu'un collaborateur politique voire un parlementaire.

### **Procédures prévues à l'annexe F**

Le membre du personnel qui estime subir un dommage causé par des risques psychosociaux au travail a toujours la possibilité de le signaler à un membre de la ligne hiérarchique ou à son délégué du Conseil du personnel, afin que des mesures préventives appropriées soient prises pour prévenir les facteurs à risques ou pour y remédier.

Si les personnes précitées n'interviennent pas ou que le membre du personnel ne souhaite pas recourir à leur aide, il peut, au choix, faire appel soit à la personne de confiance, soit au conseiller en prévention aspects psychosociaux externes. Dans un délai de maximum 10 jours après la demande de contact, un entretien individuel est organisé (entretien d'accueil). Durant cet entretien, le membre du personnel peut en toute confidentialité aborder et expliquer le problème ressenti. Si nécessaire, plusieurs entretiens peuvent avoir lieu. Lors de cet entretien, la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe le membre du personnel sur les procédures d'intervention psychosociale informelle<sup>46</sup> et formelle<sup>47</sup> et lui explique quels sont leurs avantages ou limites. Après cette concertation, le membre du personnel choisit lui-même les actions qu'il souhaite entreprendre et qu'il estime convenir le mieux à son objectif et à sa situation.

Ainsi, des procédures formelle et informelle sont prévues.

Enfin, en cas d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, l'annexe F prévoit que le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut saisir l'inspection du contrôle du bien-être au travail lorsque le Collège des fonctionnaires généraux :

- « ne prend pas de mesures conservatoires nécessaires » ;
- « n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que soit il existe un danger grave et immédiat pour le membre du personnel, soit la personne mise en cause fait partie du personnel de direction, à savoir les personnes chargées de la gestion journalière de l'institution qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière ».

### **Sanctions prévues**

Tout d'abord, l'annexe F, point 7, prévoit les sanctions suivantes : « toute personne coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut être sanctionnée par une peine disciplinaire ». C'est également ce à quoi peut aboutir la violation des articles liés au devoir de courtoisie précités. La procédure disciplinaire est visée à l'article 61 du statut du personnel et au chapitre 17 du statut harmonisé. Le groupe de travail n'a toutefois pas connaissance des mesures qui pourraient être prises à l'encontre, par exemple, d'un parlementaire ou d'un collaborateur politique.

Indépendamment de ce que prévoit l'annexe, le membre du personnel peut également envisager une action en justice.

**En conclusion**, des politiques anti-harcèlement existent bel et bien au sein de la Chambre. Elles régissent clairement les relations des membres du personnel entre eux, en ce compris avec leurs supérieurs hiérarchiques et les tiers.

---

<sup>46</sup> Cette procédure consiste à rechercher une solution de manière informelle, ce qui peut passer notamment par une conciliation entre les personnes impliquées.

<sup>47</sup> Une telle demande consiste « à demander à la Chambre de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis » (annexe F, point 3.2.3).

Toutefois, le groupe de travail n'a pas pu établir clairement si et dans quelle mesure ces règles, notamment celles en matière de sanction, seraient d'application également dans les relations entre les membres du personnel et les parlementaires, et entre les parlementaires. Il semble que tel ne soit pas le cas, les parlementaires et collaborateurs politiques devant être considérés comme des tiers.

De même, la situation des collaborateurs politiques n'est pas totalement claire. Ils tombent sous le champ d'application d'un statut provisoire spécifique. En tout état de cause, la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail s'applique à eux également.

Soulignons que lorsque dirigeants et travailleurs s'emploient à mettre en place une bonne organisation de travail, de nombreuses situations problématiques liées au travail peuvent être évitées.

**Le groupe de travail recommande :**

- de communiquer plus clairement à propos de cette politique ;
- de définir clairement et d'inclure dans la politique les notions de discrimination, harcèlement et sexisme.
- de clarifier la manière dont la loi sur le bien-être au travail s'applique à chaque catégorie de personne présente sur le lieux de travail, et de prévoir des règles claires couvrant toutes les relations entre chaque catégorie de personnes présente sur le lieu de travail (parlementaires, collaborateurs politiques, fonctionnaires et les tiers). Outre l'utilité de prévoir une politique et des sanctions pour chaque personne présente sur les prémisses (bien entendu en tenant compte de la législation existante), il s'agirait aussi d'un outil de communication montrant l'adhésion de tout un chacun d'un Parlement luttant contre la discrimination, le harcèlement et le sexisme.

## C. Equilibre vie-privée / vie professionnelle

Partant du constat que dans la pratique, les charges liées à la vie familiale pèsent encore le plus souvent sur les femmes, les outils de screening de l'IEGE et de l'UIP insistent sur la question de l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Le groupe de travail l'a donc examinée. Le groupe de travail se dit cependant conscient que cette problématique dépasse la question du genre et devrait être analysée au bénéfice de tous, hommes ou femmes, non-binaires, familles, personne sans enfant etc.

### 1. Horaires

#### 73. Existe-t-il une réglementation officielle des horaires de travail?

Pour les membres du personnel statutaire, des horaires officiels sont fixés mais dans la pratique, il y a une grande diversité d'horaires en fonction des réalités du terrain et des besoins de chaque service (horaires de nuit, horaires flottants, service coupé, horaire des techniciens de surface, etc.).

Dans certains services la combinaison vie privée – vie de famille est plus facile que dans d'autres, les membres des services qui travaillent comme soutien direct aux travaux politiques ou lors des activités protocolaires ont plus souvent des horaires irréguliers.

Les horaires dépendent également de la fonction exercée. Par exemple les techniciens, concierges, huissiers de service à l'accueil, etc. ont des horaires qui leur sont propres.

La mission de tout membre de personnel est de soutenir la fonction politique, de manière directe ou indirecte, certains services s'adaptent donc au rythme défini par ce niveau (par exemple, réunions tardives, rapports urgents, délais très courts pour produire des rapports, des comptes-rendus, des notes, des traductions etc.).

L'adaptation éventuelle de ces horaires et la prévisibilité des prestations supplémentaires dépend des travaux politiques.

Le groupe de travail se réfère à cet égard aux travaux effectués dans le cadre de la réflexion sur les « réunions plus fonctionnelles <sup>48</sup> ». Il a été décidé dans ce cadre que « Les réunions de l'après-midi se terminent en principe à 18h. Lorsque l'examen d'une législation nécessite une réunion en soirée ou lorsque la réunion de l'après-midi ne peut pas être interrompue, cette information sera indiquée dans l'ordre du jour. Si un ordre du jour comportant des questions ne peut pas être clôturé, une réunion supplémentaire est organisée le plus rapidement possible. Il est également référé aux décisions relatives au schéma hebdomadaire, aux urgences, à la deuxième lecture, aux auditions, demandes d'avis, rapports. Ces décisions contribuent à limiter l'imprévisibilité des travaux.

Le groupe de travail **recommande** de mettre ces décisions en œuvre.

Le GT n'a aucune vue sur les horaires des collaborateurs politiques.

#### **74. Quelle compensation le personnel reçoit-il pour les séances parlementaires prolongées ?**

Aucune compensation n'est réglementairement prévue. En cas de réunions de commission se prolongeant très tardivement, une récupération (partielle) des heures supplémentaires est parfois accordée officieusement. Les membres du personnel bénéficient également d'un régime de vacances avantageux, ce qui compense en partie l'irrégularité des horaires.

**Recommandation** : Les heures irrégulières et supplémentaires sont en partie compensées par des facilités de service pendant les 'petites vacances' (voir question 75). Il peut être utile de fixer de façon claire les prestations éligibles à la récupération.

## **2. Vacances**

#### **75. Le personnel a-t-il la possibilité de prendre des congés en période de vacances scolaires ?**

Oui, le personnel statutaire dispose de 35 jours de congé, à prendre librement mais en tenant compte des besoins du service et d'une permanence physique suffisante sur les prémisses. Outre ces 35 jours, des facilités sont accordées lors des 'petites vacances scolaires'.

Le régime de vacances constitue clairement un point positif dans l'équilibre vie professionnelle – vie privée. Il est cependant à noter que des travaux politiques ne sont jamais exclus pendant les périodes de vacances scolaires et certains membres du personnel sont donc amenés à travailler pendant ces périodes. La remarque formulée plus haut quant à l'imprévisibilité des travaux parlementaires et à leur impact sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle est ici aussi pertinente.

<sup>48</sup> Réunion des présidents de groupes des 30 juin et 7 juillet 2022, réunion des présidents de commissions des 22 et 29 septembre 2022, décision de la Conférence des Présidents du 13 juillet 2021.

En outre, à la rentrée scolaire 2022, un changement de calendrier scolaire interviendra en Communauté française et les vacances ne correspondront donc plus aux vacances en Communauté flamande. Le groupe de travail s'interroge sur les conséquences sur le calendrier parlementaire et sur les congés et facilités accordées aux membres du personnel.

**Recommandation** : le groupe de travail recommande de faire la clarté sur l'impact du changement de calendrier scolaire dans l'enseignement francophone.

Les collaborateurs politiques et les membres du personnel temporaire ont théoriquement droit à deux jours de congé par mois presté. A ce jour, le registre des jours de congé est tenu en interne par les groupes politiques et le service concerné pour ces deux catégories de personnel.

### **3. Prise en charge financière de la garde d'enfants**

#### **76. Existe-t-il des dispositions financières pour gérer la garde des enfants?**

Le Service social prévoit plusieurs sortes d'interventions financières.

##### *La garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 3 ans*

Il est accordé une intervention annuelle dans les dépenses occasionnées par la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 3 ans, lorsque les paiements sont effectués soit à des institutions reconnues, subventionnées ou contrôlées par l'“Office de la naissance et de l'enfance”, par “Kind en Gezin” ou par le gouvernement de la Communauté germanophone, soit à des familles d'accueil indépendantes ou à des crèches, placées sous la surveillance de ces institutions. Cette intervention est fixée à € 9,18 (montant brut en 2021) par jour entier et par enfant ou de € 5,52 (montant brut en 2021) par demi-jour et par enfant.

##### *L'accueil extrascolaire des enfants âgés de 3 à 12 ans*

Entrent uniquement en ligne de compte pour une intervention du service social les frais concernant les garderies avant et après les heures de classe, le mercredi après-midi, durant les jours de congé isolés ou les journées pédagogiques.

Cette intervention s'élève à 20% des frais réels, est octroyée sur présentation d'une copie de l'attestation fiscale concernée.

##### *Frais de vacances*

Il est accordé une intervention dans les frais de vacances de leurs enfants. Pour les enfants de 3 à 18 ans sont pris en considération les frais de participation à des activités de groupe de plusieurs jours, organisées par des écoles, des mouvements de jeunesse ou d'autres associations de jeunesse, des vacances éducatives et / ou sportives, camps ou stages, d'une durée de plusieurs jours.

Le montant de l'intervention s'élève à 50% des frais, avec un maximum de € 52,05 (montant brut pour 2021) par jour, sans pouvoir dépasser le montant réellement payé, et durant 20 jours maximum par enfant et par année civile.

Les collaborateurs politiques bénéficient des mêmes avantages.

Il n'y a pas d'intervention supplémentaire pour les membres du personnel qui sont retenus pour une garde de nuit dans le cadre de leur fonction à la Chambre.

**77. Plus largement, un soutien financier est-il accordé au personnel avec des personnes à charge afin de couvrir les dépenses de garde d'enfant ou de soin des personnes âgées ?**

Le Service social prévoit plusieurs sortes d'interventions financières.

Outre les interventions évoquées en réponse à la question 76, une allocation de scolarité mensuelle est également accordée :

1. € 47 pour un enfant de 6 ans au moins (83,46 à l'index actuel) ;
2. € 62 pour un enfant de 12 ans au moins (110,10 à l'index actuel);
3. € 78 pour un enfant de 18 ans au moins jusque 25 ans compris (sous présentation d'une attestation scolaire) (138,51 à l'index actuel).

Ces montants ne sont pas majorés pour les enfants bénéficiant d'un supplément d'allocations familiales légales pour cause de handicap.

Les collaborateurs politiques bénéficient des mêmes avantages.

Il n'y a pas d'avantage financier lié à la garde de personnes âgées.

**4. Formules souples de travail****78. Existe-t-il des règles officielles sur les formules souples de travail pour les employés du parlement ?**

Oui, outre les congés thématiques développés en réponse à la question 79, les dispositions suivantes existent :

*Télétravail (hors crise sanitaire)* : possibilité pour chaque membre du personnel qui a une fonction qui s'y prête de télétravailler de façon structurelle d'un à trois jours par semaine (maximum 50% de l'horaire) ou de télétravailler de façon occasionnelle. Des compensations financières sont prévues dans le statut.

*Temps partiel* : en dehors des congés thématiques, les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent être autorisés à interrompre leur carrière pour des raisons sociales ou familiales avec des pourcentages de travail très souples.

*Horaire flottant* : pas prévu statutairement mais appliqué officieusement.

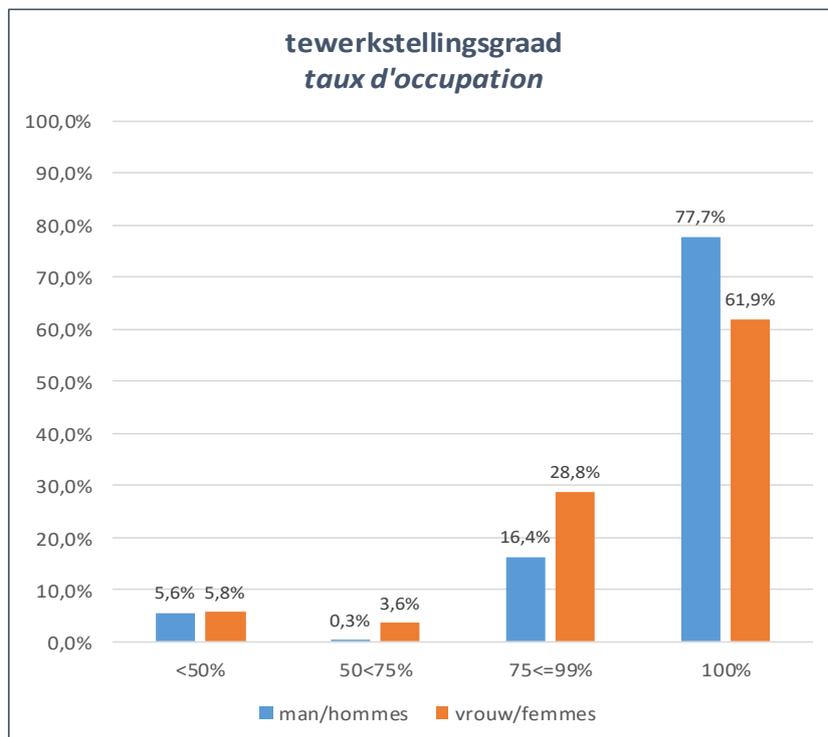
**79. Quelles sont les formes de congé familial qui s'offrent aux employés du parlement?**

Congé de maternité légal, congé de paternité légal, congé parental (temps plein, mi-temps, 1/5<sup>ème</sup> temps), congé pour adoption légal, congé pour soins palliatifs et congé pour soins ou assistance à un membre de la famille ou du ménage gravement malade.

Le statut ne prévoit pas encore de congé parental à 10%. Le GT **recommande** de le prévoir : cette formule plus flexible peut répondre aux besoins de certains membres du personnel.

Les collaborateurs politiques peuvent bénéficier des avantages de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption professionnelle du personnel des administrations.

| Catégories de personnel                           | Nombre      |               | Taux d'occupation |              |           |             |            |             |            |              |
|---|-------------|---------------|-------------------|--------------|-----------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|
|   | total       | %             | <=0,50            | %            | 0,50<0,75 | %           | 0,75<=0,99 | %           | 1          | %            |
| 1 statutaires                                     | 642         | 57,2%         | 99                | 15,4%        | 24        | 3,7%        | 86         | 13,4%       | 433        | 67,4%        |
| 2 collaborateurs temporaires                      | 22          | 2,0%          | 3                 | 13,6%        | 5         | 22,7%       | 3          | 13,6%       | 11         | 50,0%        |
| 3 secrétaires de groupe                           | 11          | 1,0%          | 1                 | 9,1%         | 0         | 0,0%        | 0          | 0,0%        | 10         | 90,9%        |
| 4 collaborateurs administratifs                   | 200         | 17,8%         | 108               | 54,0%        | 4         | 2,0%        | 1          | 0,5%        | 87         | 43,5%        |
| 5 collaborateurs de groupe                        | 176         | 15,7%         | 66                | 37,5%        | 6         | 3,4%        | 11         | 6,3%        | 93         | 52,8%        |
| 6 collaborateurs adm. des secrétariats de groupe  | 7           | 0,6%          | 3                 | 42,9%        | 0         | 0,0%        | 0          | 0,0%        | 4          | 57,1%        |
| 7 collaborateurs univ. des secrétariats de groupe | 19          | 1,7%          | 7                 | 36,8%        | 2         | 10,5%       | 0          | 0,0%        | 10         | 52,6%        |
| 8 collaborateurs de la présidence                 | 10          | 0,9%          | 5                 | 50,0%        | 0         | 0,0%        | 1          | 10,0%       | 4          | 40,0%        |
| 9 secrétaires de cabinet                          | 35          | 3,1%          | 20                | 57,1%        | 1         | 2,9%        | 3          | 8,6%        | 11         | 31,4%        |
| <b>Total</b>                                      | <b>1122</b> | <b>100,0%</b> | <b>312</b>        | <b>27,8%</b> | <b>42</b> | <b>3,7%</b> | <b>105</b> | <b>9,4%</b> | <b>663</b> | <b>59,1%</b> |



100% = personeelslid werkt voltijds

100% = membre du personnel travaille à temps plein

## 6. Appréciation générale

**80. Les conditions de travail au parlement permettent-elles aux membres du personnel d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales ?**

**Les droits du personnel à des congés parentaux, de maternité et de paternité sont-ils jugés suffisants ?**

**Recommandation :** Afin de pouvoir mesurer l'appréciation générale de cet aspect, il convient de réaliser :

- une étude qualitative (au-delà de ce que montrent les chiffres, voir la façon dont les outils existants sont connus ou méconnus, utilisés ou pas, et de façon plus générale le « ressenti » des membres du personnel) ;
- recueillir systématiquement des statistiques quant à l'utilisation des dispositifs existants .

## D. Structure de l'administration

### 1. L'équilibre entre femmes et hommes parmi les membres du personnel du Parlement

**81. Combien de femmes et d'hommes sont employés par le Parlement ?**

Au 1<sup>er</sup> juin 2021, Il y avait 1122 membres du personnel statutaire et contractuel, dont 467 femmes (41,6%) et 655 hommes (58,4%).

L'équilibre global n'est pas respecté.

Au 1<sup>er</sup> juin 2021, il y avait 458 collaborateurs politiques, dont 182 femmes (39,74%) et 276 hommes (60,26%).

Il y a un déséquilibre entre les deux sexes.

Au 1<sup>er</sup> juin 2021, il y avait 642 statutaires, dont 276 femmes (43%) et 366 hommes (57%).

Il y a un déséquilibre entre les deux sexes.

Le tableau ci-joint donne la répartition par catégorie du personnel :

| Catégories de personnel                           | Nombre      |               | Sexe       |              |            |              |
|---|-------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|
|   | total       | %             | hommes     | %            | femmes     | %            |
| 1 statutaires                                     | 642         | 57,2%         | 366        | 57,0%        | 276        | 43,0%        |
| 2 collaborateurs temporaires                      | 22          | 2,0%          | 13         | 59,1%        | 9          | 40,9%        |
| 3 secrétaires de groupe                           | 11          | 1,0%          | 8          | 72,7%        | 3          | 27,3%        |
| 4 collaborateurs administratifs                   | 200         | 17,8%         | 118        | 59,0%        | 82         | 41,0%        |
| 5 collaborateurs de groupe                        | 176         | 15,7%         | 109        | 61,9%        | 67         | 38,1%        |
| 6 collaborateurs adm. des secrétariats de groupe  | 7           | 0,6%          | 4          | 57,1%        | 3          | 42,9%        |
| 7 collaborateurs univ. des secrétariats de groupe | 19          | 1,7%          | 10         | 52,6%        | 9          | 47,4%        |
| 8 collaborateurs de la présidence                 | 10          | 0,9%          | 3          | 30,0%        | 7          | 70,0%        |
| 9 secrétaires de cabinet                          | 35          | 3,1%          | 24         | 68,6%        | 11         | 31,4%        |
| <b>Total</b>                                      | <b>1122</b> | <b>100,0%</b> | <b>655</b> | <b>58,4%</b> | <b>467</b> | <b>41,6%</b> |

## 82. L'équilibre entre femmes et hommes est-il respecté dans les effectifs de l'administration parlementaire ?

Au sein de l'administration l'équilibre global n'est pas respecté. Il convient d'analyser l'équilibre par service.

Pour le personnel statutaire et contractuel, la situation par service se présentait comme suit au 1<sup>er</sup> février 2021 :

| dienst / service  | man/hommes | vrouw/femmes | totaal/total |
|---|------------|--------------|--------------|
| Adjunct-Griffier / Greffier adjoint   | 1          | 1            | 2            |
| Algemene Zaken en Financiën / Affaires générales et Finances  | 76         | 73           | 149          |
| Beknopt Verslag / Beknopt Verslag   | 4          | 5            | 9            |
| Bibliotheek / Bibliothèque  | 18         | 20           | 38           |
| Boekhouding / Comptabilité  | 7          | 6            | 13           |
| Commissies / Commissions  | 27         | 21           | 48           |
| Compte Rendu Analytique / Compte Rendu Analytique   | 4          | 3            | 7            |
| Directeur-generaal Quaestuur / Directeur général Questure   | 1          |              | 1            |
| Facilitair beheer / Gestion Facilitaire   | 61         | 43           | 104          |
| Griffier / Greffier   | 1          |              | 1            |
| HR / HR   | 7          | 12           | 19           |
| IDPB / SIPP   | 3          | 3            | 6            |
| Infrastructuur / Infrastructure   | 43         | 7            | 50           |
| Integraal Verslag / Compte Rendu Intégral   | 18         | 16           | 34           |
| IT / IT   | 24         | 5            | 29           |
| Juridische zaken en Parlementaire documentatie / Affaires juridiques et Documentation parlementaire | 17         | 7            | 24           |
| Public Relations en Internationale Betrekkingen / Relations publiques et internationales            | 9          | 12           | 21           |
| Secretariaat - generaal / Secrétariat général   | 2          | 5            | 7            |
| Secretariaat Directeur-generaal Quaestuur / Secrétariat Directeur général Questure                  | 2          | 6            | 8            |
| Tolken / Interprètes  | 4          | 2            | 6            |
| Vertaling BV / Traduction CRA   | 9          | 12           | 21           |
| Vertaling van de Parlementaire Stukken / Traduction des Documents parlementaires                    | 18         | 9            | 27           |
| Voorzitterschap / Présidence  | 3          | 3            | 6            |
| Wetgevend secretariaat / Secrétariat législatif   | 14         | 7            | 21           |
| <b>totaal/total</b>   | <b>373</b> | <b>278</b>   | <b>651</b>   |

Le déséquilibre pointé dans la réponse à la question 81 persiste dans la répartition par service concernant les collaborateurs politiques et dans les services de l'administration suivants : Secrétariat législatif, Traduction des documents parlementaires, Traduction CRA, Interprètes, secrétariat Questure, secrétariat général, Relations publiques et internationales, Affaires juridiques et Documentation parlementaire, IT, Infrastructure, Commissions, Affaires générales et Finances, Gestion facilitaire, HR.

### 83. Si oui, des mesures spéciales ont-elles été prises pour parvenir à cet équilibre ?

A part la communication concernant la diversité dans les procédures de recrutement, il n'existe pas de mesures spéciales.

### 84. Si non, faudrait-il prendre des mesures spéciales pour corriger ce déséquilibre ?

Le groupe de travail estime que la façon dont le recrutement est organisé est à cet égard essentiel et renvoie aux **recommandations** formulées à cet égard.

En ce qui concerne le déséquilibre constaté chez les collaborateurs politiques, le groupe de travail **recommande** que cette situation soit examinée au niveau adéquat.

**85. Y a-t-il des écarts entre les services ou unités parlementaires concernant la répartition hommes-femmes ?**

Voir question 82

**2. L'équilibre entre femmes et hommes dans les postes de direction**

**86. Quel est le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes de direction ?**

Au 1<sup>er</sup> février 2022, pour les membres du personnel statutaire, la situation se présentait comme suit :

Fonctionnaires généraux : 4 membres du personnel, dont 2 hommes et 2 femmes.

Directeurs d'administration : 17 membres du personnel, dont 14 hommes et 3 femmes.

Premiers Conseillers de direction : 31 membres du personnel, dont 20 hommes et 11 femmes.

Au niveau des collaborateurs politiques, en considérant la fonction de secrétaire de groupe comme unique fonction de direction, sur 11 postes, 8 sont occupés par des hommes et 3 par des femmes.

**87. Quel est le pourcentage des postes de direction qui sont occupés par des femmes au parlement ?**

Au niveau de l'administration, 30,18% des postes direction répartis sur trois niveaux hiérarchiques sont occupés par des femmes. Au niveau le plus élevé (fonctionnaires généraux), 50% sont des femmes. Au niveau de directeur d'administration, 17,64% sont des femmes. Au niveau de premier conseiller de direction, 35,48% sont des femmes.

Au niveau des collaborateurs politiques, 27,27% des postes de direction est occupé par des femmes.

**88. Quels sont les postes de direction occupés par des femmes ?**

Au niveau des directeurs d'administration, les Services suivants sont gérés par des femmes : Gestion Facilitaire, Traduction CRA et Commissions.

**89. Comment les postes de direction sont-ils attribués ?**

En ce qui concerne les nominations hors carrière plane, dont notamment les fonctions de directeur général, directeur d'administration, directeur, conseillers de direction, la procédure est prévue à l'article 17 du statut des membres du personnel et au chapitre VIII du statut harmonisé.

Dans les faits, les candidats à la fonction à pourvoir déposent leur candidature. Ils passent ensuite un entretien avec les supérieurs hiérarchiques concernés. Les supérieurs hiérarchiques concernés et le greffier formule un avis motivé/une proposition motivée relatif aux candidats. Cet avis/cette proposition est communiqué(e) aux candidats qui peut y joindre ses observations. Le Comité de gouvernance formulera une proposition. Le Bureau, après avoir pris connaissance de l'ensemble du dossier, accorde la promotion.

Le greffier est, quant à lui, nommé par la Chambre.

Au niveau des collaborateurs politiques, les procédures de recrutement se déroulent en interne entre membres du groupe politique. Les collaborateurs administratifs et les secrétaires de cabinet sont désignés par le député. Les collaborateurs de groupe et le secrétaire de groupe sont désignés par le président de groupe politique.

### 3. Le nombre de services ou sections dirigés par des femmes.

#### 90. Quel est le nombre de services dirigés par des femmes et des hommes

Trois services sont gérés par des hommes, un département attaché au Greffe (ICT) est géré par un homme, trois services sont gérés par des femmes

#### 91. Quels sont les départements dirigés par des femmes ?

Voir la réponse à la question 2.3.

### 4. L'écart salarial entre les femmes et les hommes employés au parlement

#### 92. Le parlement a-t-il mené une étude sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes parmi ses employés au cours des 5 dernières années?

Non

#### 93. Dans l'affirmative, les résultats de l'étude sur l'écart de rémunération ont-ils été rendus publics?

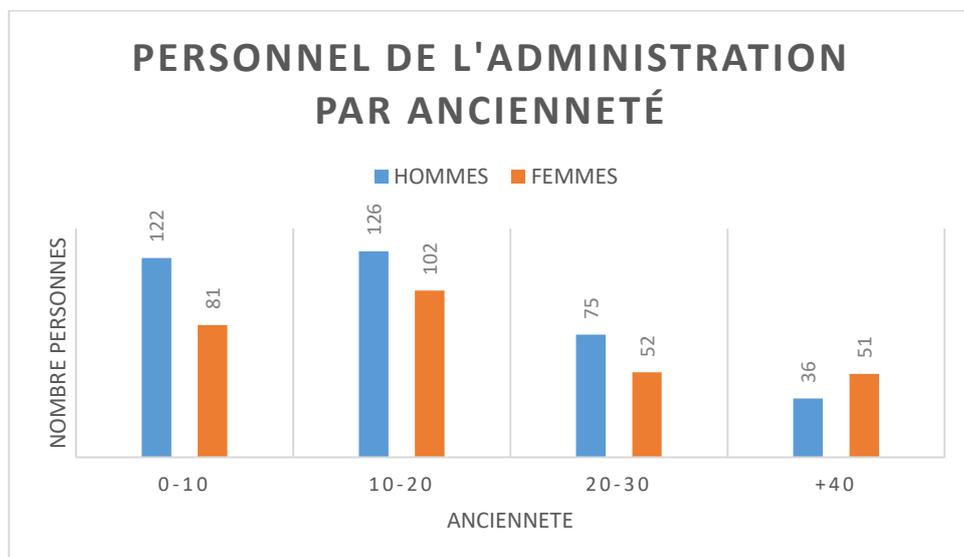
Pas d'application.

#### 94. Existe-t-il une politique d'égalité des rémunérations ? Si oui, quels sont les mécanismes mis en place pour garantir l'absence de discrimination entre personnel masculin et féminin ?

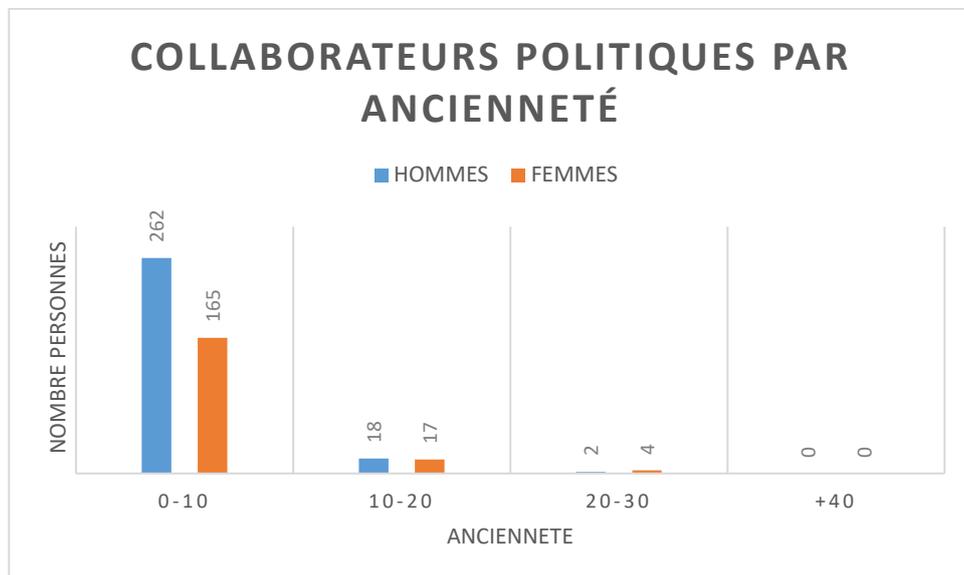
En ce qui concerne les rémunérations, pour les membres du personnel statutaires et contractuels comme pour les collaborateurs politiques, celles-ci sont liées à des barèmes fixes en fonction du grade, de l'expérience avant de travailler à la Chambre et l'avancement dans la carrière.

Pour donner une idée, la masse salariale mensuelle (en terme de brut mensuel presté) de janvier 2022 s'élève à : 1 998 691,00 euros pour 473 femmes et 3 020 644,10 euros pour 641 hommes.

Si nous répartissons le personnel de l'administration par décennie d'ancienneté, nous arrivons au résultat suivant :



Si nous répartissons les collaborateurs politiques par décennie d'ancienneté, nous arrivons au résultat suivant :



Bien entendu, il est recommandé de croiser ces données avec les données concernant les niveaux de fonction, l'ancienneté, les fonctions de direction et les temps partiels (voir chapitre VI, point C du volet équilibre vie privée-vie professionnelle).

## 5. Carrières

### 95. Les opportunités d'évolution offertes sont-elles les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

Oui, le système de la carrière plane est le même pour tous. Hommes et femmes peuvent se porter candidat dans le cadre des promotions.

Il s'avère toutefois qu'il reste un grand déséquilibre dans les fonctions dirigeantes, celui-ci est probablement partiellement lié à l'ancienneté et partiellement lié au fait que les femmes ont encore maintenant plus souvent recours à des temps partiels pour des raisons familiales.

Par exemple, sur les 53 fonctions de direction qui existent à la Chambre (tous les niveaux confondus), 37 (69,82%) sont occupés par des hommes et 16 (30,18%) par des femmes.

Le groupe de travail **recommande** d'être particulièrement attentif au recrutement : les inégalités d'aujourd'hui sont celles qui se répercuteront demain, au sommet de la pyramide. Il est renvoyé aux recommandations formulées dans le volet recrutement. Il convient en outre de faire en sorte que les temps partiels ne constituent pas une objection de principe à l'exercice de fonctions de direction.

Au niveau des collaborateurs politiques, le groupe de travail **recommande** que cette question soit examinée au niveau adéquat.

## 6. Programmes de formation visant à améliorer les capacités des employés du parlement

**96. Y a-t-il eu des programmes de formation/tutorat pour améliorer les capacités du personnel au cours de la dernière année civile?**

Oui, il y a eu des programmes accessibles aux femmes et aux hommes. Toutefois, moins de possibilités de formation ont été offertes suite à la situation sanitaire.

Notons que les formations ne sont pas systématiquement ouvertes aux collaborateurs politiques.

**97. Les programmes de formation comprenaient-ils une section consacrée à l'égalité de genre?**

Non, mais lors d'une formation sur le télétravail pour télétravailleurs, la notion de la charge mentale des femmes a été abordée. Il conviendra d'en prévoir à l'avenir.

**98. Nombre de femmes et d'hommes ayant participé aux programmes de formation ?**

Il est très difficile de déterminer ces statistiques pour les deux années écoulées. Outre les formations organisées directement par la Chambre et des inscriptions individuelles à des formations spécifiques par les membres du personnel, de nombreuses ressources d'e-learning ont été mises à leur disposition. Il n'y a pas de vue globale sur le taux de participation.

Le groupe de travail **recommande** une formation de sensibilisation aux questions de genre pour toute personne travaillant au Parlement fédéral : parlementaires, collaborateurs politiques et membres du personnel.

**7. Langage sensible à la dimension de genre dans les règles formelles et les règlements intérieurs**

**99. Les règles formelles et les règlements intérieurs sont-ils rédigés dans un langage sensible à la dimension de genre?**

Le statut et les règlements formels ne tiennent pas compte de la dimension du genre. Il est renvoyé au chapitre sur la communication.

**E. Outils d'intégration de la dimension de genre destinés aux employés du parlement**

**1. Politique officielle en matière d'égalité de genre**

**100. Existe-t-il une politique officielle en matière d'égalité de genre pour les employés du parlement?**

Non.

**2. Organe spécifique de promotion de l'égalité de genre**

**101. Existe-t-il, au sein du parlement, un organe chargé de promouvoir l'égalité de genre parmi les employés du parlement?**

Non.

**3. Formation à l'égalité de genre à l'intention des employés du parlement**

102. Une formation à l'égalité de genre a-t-elle été offerte aux employés du parlement au cours de l'année civile écoulée?

Non.

103. Nombre de femmes et d'hommes employés du parlement ayant participé à la dernière formation à l'égalité de genre ?

Pas d'application.

#### 4. Budget alloué à la mise en œuvre d'outils d'intégration de la dimension de genre

104. Un budget est-il alloué à la mise en œuvre d'outils et d'actions positives en faveur de l'intégration de la dimension de genre pour l'année en cours?

Non.

#### 5. Experts

105. Le personnel de l'administration parlementaire comprend-il des spécialistes de l'égalité des sexes?

Non.

106. Le personnel spécialisé fournit-il des services à tous les parlementaires ou seulement à une structure spécialisée de type commission parlementaire ?

Comment le personnel chargé des questions de genre est-il perçu dans le parlement ?

Le personnel spécialisé a-t-il accès aux mêmes informations que le reste du personnel?

A-t-il la possibilité de donner des conseils d'expert sur tous les textes législatifs ?

Des possibilités de développement professionnel sont-elles données au personnel parlementaire travaillant sur l'égalité des sexes ?

Ces possibilités sont-elles ouvertes à tous, hommes et femmes ?

Pas d'application.

107. L'évaluation des performances du personnel comprend-elle des objectifs liés à l'égalité des sexes?

Non

#### Recommandations :

1. Politique officielle en matière d'égalité de genre
  - inclure une politique officielle en matière de genre dans un plan d'action
2. Organe spécifique de promotion de l'égalité de genre
  - examiner dans le suivi la pertinence de la création d'un organe spécifique de promotion à l'égalité des genres
3. Formation à l'égalité de genre à l'intention des employés du parlement
  - organiser une formation de sensibilisation aux questions de genre pour toute personne travaillant au Parlement fédéral : parlementaires, collaborateurs politiques et membres du personnel.

4. Budget alloué à la mise en œuvre d'outils d'intégration de la dimension de genre
  - examiner quelle somme annuelle serait pertinente dans ce cadre (expert interne, experts externes, formations, ...) et la prévoir au budget.
5. Experts
  - vu le manque d'expertise interne et la charge de travail pour élaborer une politique genre pertinente, le groupe de travail recommande soit la désignation d'un membre du personnel pour s'en charger et lui permettre de suivre une formation en études de genre et en gestion de projet, soit de recruter (à durée déterminée) un profil junior avec l'expertise nécessaire qui devrait être encadré afin de développer la sensibilité institutionnelle nécessaire.  
Cette personne serait en premier lieu en charge du suivi du projet d'audit et de l'élaboration du plan d'action, puis en charge de l'exécution de ce dernier.

## **F. Mesures prises en réponse à la crise de la covid-19**

Ces questions ne sont pas reprises dans les outils de screening utilisés par le groupe de travail. Il ressort cependant de nombreuses études que les mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19 ne sont pas toujours neutres sur le plan du genre. Le groupe de travail a donc souhaité ajouter un volet à ce sujet.

### **A la Chambre, les mesures suivantes ont été prises :**

- Congé parental Covid

La Chambre a offert la possibilité aux membres du personnel de prendre un congé parental Corona (avec une indemnité de 50% plus élevée que l'indemnité sur congé parental classique). C'était une possibilité offerte autant aux pères qu'aux mères.

- Congés maladie

Le décompte des congés maladie ou de congé social a été adapté en période COVID.

Entre le 13.03.2020 et le 30.06.2020, aucun jour de maladie ou de congé social n'a été décompté du capital maladie ou du capital congés sociaux (sauf s'il s'agissait d'une prolongation de maladie longue durée ou d'une période pour intervention chirurgicale dont le service Gestion maladie avait déjà eu connaissance avant le 13.03.2020). A l'heure actuelle, si le certificat médical mentionne clairement que la maladie est due au COVID-19, les jours de maladie ne sont pas décomptés du capital congé maladie. Le membre du personnel est alors dispensé de service si le télétravail est impossible.

A partir du 01.07.2020, le décompte des jours maladie a recommencé à la normale. En cas de maladie, la dispense de service ou l'octroi du télétravail est établi sur base de la capacité de travail. Le télétravail est la règle si le service le permet. Sinon, le membre du personnel se voit octroyer une dispense de service.

- Télétravail

La Chambre a suivi les règles imposées par le comité de concertation en matière de télétravail obligatoire et donc de présence limitée. Les services ont accordé des dispenses de service afin de limiter la présence physique conformément aux règles imposées.

Le télétravail est la règle pour les personnes qui doivent être en isolement ou pour leurs enfants de moins de 15 ans qui sont mis en quarantaine ou dont l'école ou la crèche est fermée. Les membres du personnel dont les fonctions ne permettent pas le télétravail sont dispensés de service dans ce cas.

Si un enfant de moins de 15 ans est malade en raison d'une infection au Corona, le membre du personnel peut télétravailler ou demander une dispense de service pour prendre soin de l'enfant. Si le lien à l'infection Corona est clairement défini, aucun jour de congé social n'est décompté. L'octroi de la dispense ou du télétravail se fait de commun accord avec le supérieur hiérarchique

- Formation

Des ressources de formation en ligne ont été mises à disposition des membres du personnel.

La ligne hiérarchique a bénéficié d'une formation intitulée : « Comment gérer ses collaborateurs à distance ? ».

Les télétravailleurs ont également bénéficié d'une formation sur le télétravail.

- Vaccination

En ce qui concerne le congé pour vaccination, un maximum de 3h48 (demi-journée – pour la durée du déplacement vers et depuis un centre de vaccination) peut également être obtenu pour que la vaccination soit effectuée pendant une journée de travail. Une dispense de service peut également être obtenue si un enfant de moins de 15 ans doit être accompagné pour une vaccination dans les mêmes conditions (pendant les heures de travail du parent et si preuve de vaccination de l'enfant).

#### **108. Ces mesures, ont-elles impactées de la même manière le personnel féminin que masculin ?**

En ce qui concerne le congé parental Corona, 22 membres du personnel ont profité de cette possibilité, dont 17 femmes (16 statutaires et 1 collaboratrice politique) et 5 hommes (5 statutaires).

#### **109. Quelles mesures ont eu un impact positif sur l'égalité des genres ? Quelles mesures ont eu un impact négatif sur l'égalité des genres ?**

Les membres du groupe de travail **recommandent** de faire une étude qualitative sur le vécu des membres du personnel de la Chambre.

#### **110. Certaines mesures ont-elles été / seront-elles pérennisées ?**

Le congé parental Corona n'existe plus. La Chambre s'aligne sur les décisions du gouvernement fédéral.

Le télétravail structurel et occasionnel est proposé à l'ensemble du personnel avec un système d'indemnité adapté et la possibilité d'acheter du matériel bureautique et informatique.

#### **111. Les décisions de pérenniser les mesures ont-elles été prises en tenant compte de leur impact sur le genre**

Non.

## VII. Infrastructure – bâtiments – patrimoine artistique

112. Le Parlement dispose-t-il de services d'accueil des jeunes enfants, tels que des salles d'allaitement ou des salles familiales?

Les bâtiments du Parlement comportent-ils des aménagements pour les parlementaires qui ont des bébés ou de jeunes enfants? Existe-t-il par exemple une salle spéciale pour les mères allaitantes, une crèche ou des pièces dédiées aux familles? Le Parlement offre-t-il des services de garde d'enfant?

Il n'y a pas de **service de garde d'enfant**.

Par le passé, l'idée de créer une garderie d'enfants a été étudiée en collaboration avec le Sénat, mais elle a été abandonnée :

- Difficulté d'identifier une partie de bâtiment qui se prête à cette fonction (e.a. nécessité d'une cour de récréation/jardin).
- Les règlements en matière de garderie sont communautaires : complexité pour concilier ces règlements pour des enfants F/N et nécessité d'engager des puéricultrices F et N ou bilingues.
- Demande insuffisante de la part du personnel. Ceci a été confirmé dans le cadre d'une enquête<sup>49</sup>, qui a montré que les membres du personnel concernés par ce projet préféraient recourir à une garderie/crèche proche de leur domicile. En cas de réunions tardives/nocturnes, pour le bien-être de l'enfant, il est en effet préférable que l'autre parent aille chercher l'enfant dans une crèche/garderie proche du domicile.
- Difficulté de combiner les horaires des puéricultrices et des enfants si leurs parents sont de garde après 18h00. La grande variété d'horaires des membres du personnel supposerait en réalité presque une crèche ouverte 24h/24.
- Sur le plan urbanistique, un tel projet nécessite, outre l'investissement, une demande de permis d'urbanisme pour changement d'affectation d'une partie du bâtiment.

Par conséquent, la Chambre a opté pour une alternative : une intervention financière dans les frais de garde (crèche mais aussi par exemple les camps de vacances – voir ci-dessous dans la partie relative à la gestion du personnel). Contrairement à l'organisation d'un service de garde sur place, cette option a, en outre, l'avantage de permettre de toucher l'ensemble du personnel concerné.

Il n'y a pas de « **salle familiale** » ni de pièce dédiées aux familles. Il semble que la demande soit, là aussi, peu élevée. Il n'est pas fréquent que des membres du personnel, des collaborateurs ou des membres de la Chambre se rendent à la Chambre avec leurs enfants.

De même, si la Chambre accueille souvent des enfants, peu de visiteurs viennent avec de jeunes enfants, nécessitant des soins. Une exception notable est la journée porte ouverte du 21 juillet lors de laquelle de nombreuses familles sont présentes. Un local est alors aménagé près de l'entrée du 13.

---

<sup>49</sup> Il n'a pas été possible de retrouver l'enquête en question dans les archives.

Il y a un **local de repos pour femme enceinte** attenant au cabinet du Médecin du travail. Ce local peut également servir de **local d'allaitement** (également pour les femmes souhaitant tirer leur lait).

**113. Les bâtiments parlementaires ont-ils fait l'objet d'un réaménagement pour tenir compte des spécificités des deux sexes?**

Pour les bâtiments ou les aménagements les plus récents (depuis au moins 25 ans), le nombre de sanitaires hommes-femmes est déterminé sur base du RGPT/Code du bien-être au travail suivant le principe de parité (par exemple sanitaires à la buvette des parlementaires, à l'accueil 13 Louvain, au Forum). Pour les aménagements plus anciens, il semble que cette parité soit également bien respectée.

Le nombre de douches dans la salle fitness, fixé auparavant à 6 pour les hommes et 5 pour les femmes, a été porté lors des travaux de rénovation à 8 pour les hommes et 8 pour les femmes et 1 douche mixte PMR.

Lorsque les premières femmes ont été recrutées dans l'équipe de sécurité, des vestiaires supplémentaires - accessibles uniquement aux collègues féminines - ont dû être aménagés.

Les équipements pour les techniciens ne sont pas paritaires. Jusqu'à présent, le cas ne s'est pas présenté d'une technicienne, le cas échéant il y aura des aménagements à prévoir.

**114. Existe-t-il des politiques officielles ou des efforts visant à renforcer la sensibilité au genre dans les espaces physiques?**

Non. Mais comme évoqué dans les autres points, la parité est, au moins depuis 25 ans, la règle implicite dans les aménagements.

**115. Comment les bâtiments du Parlement répondent-ils aux besoins des femmes et des hommes qui y travaillent?**

Le principe général est de mettre un maximum de bureaux individuels à disposition, pour le bien-être des collègues. Il existe des exceptions (par exemples locaux du Compte rendu intégral) et il existe un projet de « bureau du futur » au service IT.

Le CPPT exécute (hors périodes Covid) des visites des lieux de travail pour améliorer la qualité des conditions de travail, essentiellement dans les locaux à risque (ateliers, etc.).

Il y a à la Chambre un standard assez élevé dans les finitions et équipements, même si la situation est perfectible à certains endroits. La Chambre opte résolument dans ses aménagements pour des matériaux de qualité, généralement plus chers à l'achat mais plus durables (par exemples des fauteuils en cuir véritable).

Depuis plus de 20 ans, le mobilier acheté répond toujours aux standards ergonomiques : bureaux réglables en hauteur, fauteuils avec assise, soutien lombaire, accoudoirs réglables, système de basculement verrouillable, etc.

Un local de repos est à disposition dans le Forum.

En outre, il existe des équipements qui contribuent au bien-être des membres du personnel et à leur cohésion : les restaurants parlementaires, la salle de sport, les salles pour les cours de yoga, *spinning*, *mindfulness*, les activités culturelles, etc.

**116. Les services disponibles comprennent-ils ceux demandés principalement par les femmes?**

Oui. Tous les services disponibles sont accessibles autant aux hommes qu'aux femmes.

Des poubelles hygiéniques sont évidemment prévues dans les sanitaires des femmes. Vu les nouvelles protections hygiéniques disponibles sur le marché notamment les coupes menstruelles, il est toutefois proposé de créer des toilettes « *cup friendly* » (un lavabo est généralement intégré à la toilette elle-même).

Concernant l'aménagement de toilettes neutres, rappelons que le code du bien-être au travail Livre III.- Lieux de travail Titre 1 er.- Exigences de base relatives aux lieux de travail, prévoit :

« *Section 4.- Toilettes*

*Art. III.1-56.- Les toilettes comprennent un ou plusieurs W.-C. individuels et le cas échéant, des urinoirs, avec un ou plusieurs lavabos. **Les toilettes sont complètement séparées pour les hommes et pour les femmes**, et se situent à proximité de leur poste de travail, des locaux de repos, des vestiaires et des douches. Les travailleurs doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes.*

*Art. III.1-57.- Le nombre de W.-C. individuels est de un au moins par 15 travailleurs masculins occupés au travail simultanément et de un au moins par 15 travailleurs féminins occupés au travail simultanément. Les W.-C. individuels pour les travailleurs masculins peuvent être remplacés par des urinoirs, pour autant que le nombre de W.-C. individuels soit de un au moins par 25 travailleurs occupés au travail simultanément. Des lavabos, au nombre de un pour quatre W.-C. ou urinoirs, sont installés ».*

En application du Code, les toilettes pour hommes et pour femmes sont complètement séparées. Le Code ne dit rien sur les toilettes neutres.

Il n'est donc pas possible de supprimer purement et simplement la distinction existante H/F et de ne prévoir dans tous les bâtiments que des toilettes neutres. Il serait nécessaire de créer à chaque fois un troisième espace séparé. L'actuel projet de rénovation des blocs sanitaires dans la Maison des parlementaires ne prévoit pas de toilettes neutres.

**117. L'équilibre hommes-femmes est-il respecté au sein du personnel de sécurité?**

Il y a actuellement six collègues féminines au sein de l'équipe de la sécurité sur un total de 35 agents. Au total, neuf femmes ont rempli les conditions d'accès à la profession par le passé.

Le seul critère permettant de devenir agent de sécurité est et reste celui de la réussite des épreuves (écrites, orales et physiques). D'autres éléments, comme par exemple une proportion dans chaque rôle linguistique, ne sont jamais entrés en ligne de compte.

**118. Quels sont les critères qui déterminent l'attribution d'un espace et d'équipements de bureau dans votre Parlement?**

Lors de l'attribution des bureaux, les critères sont :

- Les locaux disponibles ;
- Les besoins spécifiques ;

- L'équité (on fournit un équipement standard à chacun sauf besoin spécifique).

**119. Existe-t-il des règles ou des procédures pour garantir l'équilibre hommes-femmes lorsque les noms des espaces parlementaires sont donnés?**

Non. Néanmoins, les noms des salles du Forum (Magritte, Erasmus, **Popelin, Yourcenar, Petit**, Mercator) respectent la parité.

**120. Les salles des bâtiments portent-elles des noms qui renvoient à des leaders et des figures historiques des deux sexes ? Qui est responsable de ce genre de décision?**

Oui. Toutes les salles ont été renommées en ce sens lors de l'inauguration du bâtiment Forum. Le comité de gouvernance de notre assemblée est responsable de ce type de décisions qui concerne l'infrastructure de la Chambre.

**121. Existe-t-il des règles ou des procédures pour permettre une représentation équilibrée des genres des sujets dans les peintures, statues et autres décorations?**

**Existe-t-il des règles ou des procédures visant à obtenir une représentation équilibrée des genres des artistes dont les travaux sont présentés au Parlement?**

Non.

**122. Les œuvres d'art exposées dans les bâtiments ont-elles été commandées à des artistes des deux sexes?**

Oui, bien que les artistes masculins soient très majoritaires. Seuls deux portraits des souverains belges (sur douze) et trois portraits de présidents de la Chambre (sur plus de 40) ont été commandés à des femmes artistes (et un des portraits de présidents, peint par une femme, a été remplacé par un portrait peint par un homme par la suite). Aucun buste de premier ministre n'a été commandé à une femme.

A partir de janvier 2022, des visites guidées mettront toutefois le patrimoine réalisé par des femmes artistes en valeur.

C'est le comité de gouvernance qui est chargé de marquer son accord sur l'achat d'œuvres d'art que ce soit sur proposition des services ou de la présidente.

Il n'y a pas de cahier des charges ou de critères précis qui guident le choix. La conservatrice du Palais de la Nation a son mot à dire. Le critère de genre n'a toutefois jamais été pris en compte jusqu'à présent. Seuls l'intérêt artistique pour notre assemblée, le coût d'achat et la nécessité de procéder à l'acquisition d'une œuvre d'art afin de combler un manque dans notre réserve d'œuvres d'art ou un besoin précis constituent le fil conducteur de la politique en la matière.

**Conclusions :** Le groupe de travail estime que la situation sur le plan de l'infrastructure à la Chambre est bonne. Les besoins de femmes et des hommes ont été pris en compte dans les aménagements des bâtiments (bureaux, services, douches, toilettes, activités liées au bien-être des travailleurs). Le groupe de travail a réfléchi à l'opportunité de créer des toilettes neutres mais constate que de tels aménagements se heurtent à des obstacles juridiques et logistiques.

Concernant les besoins spécifiques des femmes, vu les nouvelles protections hygiéniques disponibles sur le marché notamment les coupes menstruelles, il est toutefois proposé de créer des toilettes « *cup friendly* ».

Concernant les besoins spécifiques des parents, le groupe de travail constate qu'ils semblent rencontrés. La Chambre ne dispose pas d'un service de garde d'enfants ni de salle destinée aux familles de façon permanente, mais la demande pour de tels services est faible. La Chambre intervient financièrement dans les frais de garde d'enfants. Quant aux femmes enceintes et allaitantes, elles ont accès à un local de repos attenant au cabinet du médecin du travail. Le groupe de travail constate cependant qu'il est très peu communiqué sur l'existence de ce local et s'interroge sur sa localisation, peu pratique

Enfin, le groupe de travail constate que des efforts ont été faits pour augmenter la visibilité des femmes dans les espaces publics, notamment dans la dénomination des salles ou par l'organisation d'une visite guidée thématique. Le critère du genre n'entre cependant pas systématiquement en compte dans le choix de la dénomination des salles ou des œuvres d'art exposées ou acquises. Le groupe de travail constate qu'édicter des règles en la matière est difficile dans la mesure où tant l'attribution du nom des espaces publics que l'achat d'œuvres d'art ne dépendent pas d'un cahier des charges précis dans lequel ces règles pourraient s'intégrer.

Dans une approche proactive, le groupe de de travail formule les **recommandations** suivantes:

- la mise à disposition, dans les toilettes femmes, de serviettes hygiéniques ;
- l'installation de toilettes « *cup friendly* » ;
- l'installation d'un certain nombre de coussins à langer dans les toilettes (tant les toilettes hommes que les toilettes femmes);
- de mieux communiquer sur l'existence des locaux de repos et d'allaitement pour femmes enceintes, et sur leur accessibilité pour toutes (pas uniquement les membres du personnel) ; de réfléchir à la mise à disposition d'un local plus central, plus accessible et plus accueillant ;
- de réfléchir à la faisabilité dans le futur de la mise à disposition d'un certain nombre de toilettes neutres ;
- de poursuivre les efforts tendant à une représentation plus équilibrées des genres dans les espaces publics (salles, œuvres d'art) en sensibilisant les services concernées.

## VIII. Stratégie

Le groupe de travail constate que dans les outils de screening, il est souvent question de cadre de référence. Ces aspects sont examinés ici plus en détails.

### 123. Le Parlement dispose-t-il d'un plan stratégique ou d'un plan d'action qui promeuve l'égalité des sexes ?

**Si oui, comment ce plan est-il mis en œuvre, contrôlé et évalué ?**

**Si non, comment un tel plan pourrait-il être élaboré ?**

Non. Il n'existe pas de plan stratégique ou de plan d'action.

Le Groupe de travail rappelle cependant tout le travail récemment effectué sur les valeurs, les missions et la vision de la Chambre par le groupe de travail Mission-Valeurs-Vision qui a débouché sur la rédaction d'un rapport final le 2 décembre 2020 (disponible sur l'intranet).

Différents ateliers ont été organisés autour de ces valeurs avec les différents services de la Chambre afin de définir comment le **personnel**, d'une part, et les dirigeants (**directeurs et chefs**) d'autre part, pouvaient les concrétiser en pratique.

Une partie de ce rapport porte sur « les valeurs vécues au quotidien par les services » et donc par le personnel. Les maîtres-mots de cette partie qui s'appliquent en l'espèce sont : amabilité, courtoisie, égalité de traitement, respect mutuel et ouverture d'esprit. Dans ce rapport, les notions de 'sexe' et 'd'orientation sexuelle' sont également reprises en tant que telles. Quelques extraits de ce rapport reprenant les phrases illustrant ces termes des membres du personnel sont reproduits ci-après :

- Courtoisie (p. 17) :  
« J'essaie d'être poli(e) et courtois(e) avec tout le monde, tant avec le personnel qu'avec le public. Je m'efforce d'être un interlocuteur agréable et serviable. Je reste courtois(e), aimable en toute situation (...) ».
- « L'objectivité, l'égalité de traitement et la légalité constituent mon fil conducteur » (p. 17).
- Égalité de traitement (p. 17) :  
« Je traite tout le monde de la même manière : de façon correcte et polie, indépendamment de la provenance, de la fonction, etc. Je traite tout le monde (les collègues et les membres) de façon égale et correcte. Je traite tout un chacun de la même manière, sans traitement de faveur et de façon aussi respectueuse que possible.  
(..)  
Comme mes collègues, j'effectue ma part du travail dans le respect mutuel de la personnalité de chacun et dans un esprit rassembleur (...) ».
- Respect (pp. 20-21) :  
« Je reconnais l'autre en tant que personne dans ses spécificités, sans idée préconçue  
En tant que personne :

*Je respecte mes collègues.*

*Je respecte les personnes d'origine allochtone et les autres convictions.*

*J'ai l'esprit ouvert de sorte que chacun puisse être lui-même, je considère les choses/personnes sans préjugés.*

(...)

*Dans ses spécificités :*

*Je respecte les différences.*

(...)

*Je respecte le travail de mes collègues, même s'ils travaillent différemment et quels que soient leur âge, sexe, statut, orientation sexuelle, origine, ...*

(...)

*Sans idée préconçue :*

(...)

*Je ne porte jamais atteinte à son intégrité physique ou morale.*

*Je ne fais pas aux autres ce que je ne veux pas qu'on me fasse. Je traite les autres comme je voudrais être traité moi-même (courtoisie, patience, etc. ...).*

*Je n'insulte pas mes collègues.*

*Je fais preuve de courtoisie.*

(...)

*Courtoisie*

*Je suis courtois.*

*Je suis courtois et je fais aussi attention au ton que j'emploie.*

*Je m'efforce de rester courtois en toutes circonstances.*

(...)

*Entre collègues :*

*Je suis convaincu qu'un plus grand respect réciproque créera une meilleure entente.*

*Je parle avec mes collègues ».*

En ce qui concerne la concrétisation des valeurs par les **directeurs et les chefs**:

- Directeurs:

« Respect :

(...)

*En tant que responsable, je donne le bon exemple en traitant mes collègues et collaborateurs de façon respectueuse et courtoise.*

(...)

*Nous nous adressons la parole poliment, avec tout le respect voulu pour l'individu » (pp. 35-36).*

- Chefs:  
« Je traite tout le monde sur un pied d'égalité » (p. 36).

**Valeurs promues à la Chambre et politique en matière de lutte contre le sexisme et les comportements sexuels transgressifs.** Un grand nombre de dispositions relatives aux valeurs applicables au personnel de la Chambre relèvent de cette thématique, même lorsqu'il n'est pas fait explicitement référence au sexe ou au genre. Les valeurs portent notamment sur le respect et la courtoisie et tendent à éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de la fonction. Ces valeurs sont définies à l'article 10, §§ 1 à 3, du statut du personnel et du chapitre XVI du statut harmonisé. Elles sont développées plus en détail à l'annexe K au statut du personnel dont quelques extraits sont reproduits ci-après.

- Article 10

*« § 1 : Les fonctionnaires, employés et agents de la Chambre [...] agissent toujours en se basant sur les valeurs des services de la Chambre, à savoir l'engagement, l'intégrité, le respect, l'esprit d'équipe et la flexibilité. Ces valeurs sont développées plus en détail à l'annexe K du présent statut.*

*§ 2. Ils sont tenus à la plus stricte courtoisie [...], tant avec les membres de la Chambre que dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou subordonnés.*

*§ 3. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction [...] ».*

- **Annexe K au statut : Valeurs**

*« Respect*

*Je reconnais l'autre en tant que personne dans ses spécificités, sans idée préconçue, et je ne porte jamais atteinte à son intégrité physique ou morale ».*

**Conclusion :** Nombreuses sont les valeurs qui offrent un cadre permettant de lutter contre le sexisme et les comportements sexuels transgressifs. Dans le statut, on ne trouve aucune référence explicite aux valeurs visées à l'article 10 ou à l'Annexe K. Dans le rapport établi par le groupe de travail Mission-Valeurs-Vision rendu suite aux ateliers, les notions de 'sexe' et 'd'orientation sexuelle' n'apparaissent qu'une seule fois. La notion de 'genre' n'est pas mentionnée. Il pourrait être envisagé de reprendre aussi expressément les notions dans le statut/l'annexe K afin de leur donner ainsi davantage de poids et de visibilité.

De façon plus générale, le Groupe de travail constate que si de nombreux efforts sont réalisés à tous les niveaux dans le domaine de l'égalité des genres, ces derniers ne sont pas structurés en un plan d'action claire, avec une vision et des objectifs.

Le Groupe de travail **recommande** de mettre en place un tel plan d'action. Il est renvoyé à cet égard à la dernière partie du rapport (conclusions et recommandation finale).

**124. Existe-t-il d'autres plans d'action au Parlement ? Si oui, ces plans tiennent-ils compte des spécificités des deux sexes ?**

**Existe-t-il des mécanismes de contrôle et d'évaluation de ces plans ?**

**Le cas échéant, comment ces plans pourraient-ils davantage tenir compte des spécificités des deux sexes ?**

Non.

## IX. Suivi

Le 10 décembre 2021, le GT a tenu une réunion avec Mme Zeina Hilal de l'UIP, afin de discuter de la méthode à suivre pour la deuxième phase des travaux, une fois le rapport rendu.

Vous trouverez-ci-dessous une synthèse de ces échanges.

### Phase délibérative (avis de Mme Zeina Hilal de l'UIP)

La phase de la collecte des données précède la phase, particulièrement importante, de la **délibération**. La délibération repose sur des questions ouvertes à travers lesquelles les participants peuvent échanger leurs conceptions et leurs expériences personnelles. La solution doit *in fine* émaner d'un groupe le plus divers possible (hommes et femmes, fonctions diverses, parlementaires). Outre le personnel « ordinaire », le niveau décisionnel administratif et les représentants politiques doivent donc également prendre part à cette phase. L'avis du niveau politique sera ainsi pris en compte et les probabilités que le travail soit pris au sérieux et dûment mis en œuvre augmenteront. Plus le niveau politique sera conscient du travail en cours, plus on aura de certitude en termes de continuité. À cet égard, il se recommande d'ajouter certaines *fonctions* au groupe de travail : la personne n'est pas là pour toujours, contrairement à une fonction (même lorsqu'elle est exercée par une autre personne). À cet égard, on peut songer aux présidents/présidentes, à quelques membres des commissions chargés de l'égalité des chances et aux membres du Bureau : ils se situent au bon niveau décisionnel et peuvent également faire en sorte que les membres masculins soient suffisamment représentés.

Une **personne externe** peut soutenir l'instauration du processus mais, à titre d'investissement tourné vers l'avenir, il est intéressant de développer des **compétences internes** relatives au processus de collecte de données, à leur stockage et au monitoring, et de les pérenniser pour l'avenir. L'indépendance et la propriété seront ainsi garanties.

L'enquête qualitative sera de préférence encadrée par une personne externe pour encourager la discussion et la réflexion et aider à la formulation de recommandations à propos de solutions éventuelles. Mieux vaut ne pas trop attendre à cet égard.

Concrètement : l'UIP peut endosser ce rôle, mais Mme Hilal peut également transmettre les coordonnées d'un chercheur spécialisé belge avec lequel elle a déjà collaboré dans ce domaine.

La partie neutre externe sera de préférence associée aux discussions entre l'administration et les politiques à partir de janvier-février en vue de faciliter les débats, pour l'interprétation des données et le rapportage, et en vue de l'approbation du plan de travail. À un stade ultérieur, il pourra à nouveau être fait appel à la partie tierce dans le cadre du monitoring. L'échéance est donc fixée à assez long terme.

Lorsqu'on sera parvenu à mettre au point une stratégie, un processus et une méthode, et à les pérenniser, un monitoring ultérieur prendra beaucoup moins de temps.

### Communication interne et externe relative à l'instauration et à l'intégration de la stratégie

Le processus d'autoévaluation est généralement suivi d'un rapport d'audit, d'un aperçu des décisions prises et d'un plan d'action couvrant plusieurs années. Ce document est absolument indispensable et devra également être approuvé. Cette approbation pourra par exemple avoir lieu dans le cadre d'une

réunion organisée par les présidentes et annoncée dans les médias. Il conviendra d'intégrer, dans ce rapport, les réactions du management aux recommandations.

## **X. Conclusion générale et recommandation finale**

A titre de conclusion, le groupe de travail constate que la situation en termes d'égalité femmes/hommes à la Chambre des représentants ne peut pas être qualifiée de mauvaise.

Elle ne procède cependant d'aucune vision stratégique, d'aucun plan d'action, n'a jamais été réfléchi de manière globale. Un tel cadre semble essentiel si l'on entend atteindre l'objectif final de parlement « sensible au genre », c'est-à-dire un parlement qui intègre réellement et de façon pérenne l'égalité des genres dans son fonctionnement, développe une culture de l'égalité des genres et une conscience de cette problématique.

Le groupe de travail propose dès lors que la Chambre mette en place un tel outil. Les domaines d'action identifiés par le groupe de travail en formeraient les axes et les recommandations formulées, des pistes de travail.

Au vu de la charge de travail que représente la mise en place d'un tel outil, le groupe de travail recommande que la Chambre se dote d'une personne de référence (expert genre) formée aux questions de genre et à la gestion de projet. Cette personne pourrait piloter les travaux, et serait à plus long terme la personne de référence chargée de monitorer la mise en œuvre de la stratégie/du plan d'action développé. Elle serait également la personne à consulter afin d'évaluer l'impact d'autres projets ou politiques développées par la Chambre sur l'égalité des genres.

Le groupe de travail rappelle également que l'UIP recommande de faire suivre le présent travail de collecte des données d'une phase délibérative, impliquant l'administration à un niveau décisionnel, et les autorités politiques.

## XI. Inventaire des recommandations

### Vie politique

Réaliser auprès des parlementaires une étude de type qualitative :

- relative à l'équilibre vie-professionnelle – vie privée ;
- à la discrimination, au sexisme et au harcèlement.

### Communication

#### Communication externe

Élaborer une charte ou une procédure formelle concernant le langage (neutre ou inclusif) utilisé dans le cadre de la communication externe et concernant les équilibres en matière de genre dans le choix/la production de photos et de vidéos.

#### Langage sensible au genre

Fixer des directives concernant l'utilisation d'un langage sensible au genre par la Chambre :

- ces directives devraient :
  - o être à la fois claires et nuancées et appliquées de la manière la plus uniforme possible,
  - o être adaptées aux spécificités de chaque langue (français ou néerlandais),
  - o être développées tant pour la communication interne, qu'externe (en ce compris les documents parlementaires) mais tenir compte des différences et réalités propres aux différents types et canaux de communication,
- ces directives devraient comprendre au minimum des recommandations sur la féminisation des noms de fonctions, titres, professions, grades.
  - o Pour le français, le groupe de travail recommande de se baser sur le guide édité par la Communauté française *Mettre au féminin – Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* » (dans sa version de la plus récente, et en tenant à l'œil les modifications qui y seront peut-être apportées à la suite de l'adoption du décret du 14 octobre 2021),
  - o Pour le néerlandais, le groupe de travail recommande de se baser sur le document suivant : *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018,*
- ces directives pourraient également comprendre des recommandations menant vers l'utilisation d'une forme d'écriture plus inclusive.
  - o Pour le français, le groupe de travail recommande de se baser sur les recommandations contenues dans un des deux documents suivants :
    - *Anne Dister et Marie-Louise Moreau, Inclure sans exclure : les bonnes pratiques de rédaction inclusive, Fédération Wallonie-Bruxelles, Edition Collection guide, 2020*
    - *Usage d'un langage neutre du point de vue du genre au Parlement européen, PE, 2018*

Ces deux documents plaçant le curseur à des endroits (légèrement) différents, mais en tout cas en-deçà de certaines pratiques d'écriture inclusive observées actuellement, le choix quant à la portée des recommandations (prudente, pragmatique ou progressiste) constitue un choix politique et appartient aux autorités de la Chambre.

- Pour le néerlandais, le groupe de travail recommande de se baser sur les recommandations contenues dans le document suivant : *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018*,
- le groupe de travail recommande de manière générale de ne pas adopter une écriture inclusive impliquant le point médian, l'utilisation de /, de parenthèses ou autres symboles typographiques, ou encore le recours à des néologismes (iels, ceux, ...),
- le groupe de travail insiste sur la nécessité de garantir en tous temps la lisibilité des textes dans un souci d'accessibilité aux citoyens,
- le groupe de travail constate que la langue française est en pleine évolution sur ce point et recommande d'y rester attentif

Ne rien modifier aux règles de rédaction des textes à caractère législatif (propositions de loi, amendements, propositions de résolution, textes adoptés) et d'indiquer clairement que le seul cadre de référence reste en la matière le Guide de technique législative du Conseil d'Etat.

Une fois ces directives adoptées, procéder à un screening des *templates* et outils informatiques utilisés et de les adapter si nécessaire.

Une fois ces directives adoptées, d'en assurer la mise en œuvre effective par la mise en place de formations et la désignation d'une ou plusieurs personnes de référence pouvant conseiller et répondre aux questions.

## **Fonction de représentation**

La répartition homme-femme doit constituer un point important dans la sélection des orateurs invités à participer à des événements organisés par la Chambre.

La question de savoir si la Chambre devrait prévoir un remboursement (partiel) des frais de garde d'enfant pour les parlementaires qui prennent part à une mission parlementaire devrait pouvoir être examinée par les autorités compétentes.

## **Gestion du personnel**

### **Recrutement**

Réaliser un screening du matériel de test utilisé dans le cadre de la procédure de recrutement.

Dans les jury d'examen :

- prévoir au moins une personne de l'autre sexe dans les jury ;
- organiser une formation à l'attention des personnes en charge du recrutement ;
- rédiger un vade-mecum à l'attention des membres des jury.

Enregistrer de façon systématique les données relatives au sexe (H/F/X) des candidats et lauréats aux examens de recrutement et les monitorer pour être certain qu'il n'y a pas de biais de genre dans les examens eux-mêmes.

Charger le service du personnel de la mission de réfléchir à la prise en compte de la diversité dans la procédure de recrutement, tout en respectant le principe de l'égal accès aux emplois publics, de neutralité, de comparaison des mérites.

### **Prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement**

Communiquer plus clairement à propos de la politique existante en matière de prévention de la discrimination, du sexisme et du harcèlement.

Définir clairement et d'inclure dans la politique les notions de discrimination, harcèlement et sexisme.

Clarifier la manière dont la loi sur le bien-être au travail s'applique à chaque catégorie de personne présente sur le lieu de travail, et de prévoir des règles claires couvrant toutes les relations entre chaque catégorie de personnes présente sur le lieu de travail (parlementaires, collaborateurs politiques, fonctionnaires et les tiers). Outre l'utilité de prévoir une politique et des sanctions pour chaque personne présente sur les prémisses (bien entendu en tenant compte de la législation existante), il s'agirait aussi d'un outil de communication montrant l'adhésion de tout un chacun d'un Parlement luttant contre la discrimination, le harcèlement et le sexisme.

### **Equilibre vie-privée / vie professionnelle**

Horaires :

- mettre en œuvre les décisions prises dans le cadre de la réflexion sur les « réunions plus fonctionnelles » afin d'accroître la prévisibilité des travaux.
- fixer de façon claire les prestations éligibles à la récupération ;

Vacances :

- faire la clarté sur l'impact du changement de calendrier scolaire dans l'enseignement francophone.

Formules souples de travail :

- prévoir, à côté des formes existantes de congés pour raisons familiales un congé parental à 10%.

De façon générale :

- réaliser, avec une aide extérieure, une étude qualitative : au-delà de ce que montrent les chiffres, il convient de mesurer la façon dont les outils existants sont connus ou méconnus, utilisés ou pas, et de façon plus générale le « ressenti » des membres du personnel.
- recueillir systématiquement des statistiques quant à l'utilisation des dispositifs existants

### **Structure de l'administration**

Réfléchir à la façon dont le recrutement est organisé afin de voir comment la structure de l'administration peut être rééquilibrée.

En ce qui concerne les opportunités de carrière et les fonctions de direction : être particulièrement attentif au recrutement : les inégalités d'aujourd'hui sont celles qui se répercuteront demain, au sommet de la pyramide. Il est renvoyé aux recommandations formulées dans le volet recrutement. Il convient en outre de faire en sorte que les temps partiels ne constituent pas une objection de principe à l'exercice de fonctions de direction.

Organiser une formation de sensibilisation aux questions de genre pour toute personne travaillant au Parlement fédéral : parlementaires, collaborateurs politiques et membres du personnel.

### **Outils d'intégration de la dimension de genre destinés aux membres du personnel**

Inclure une politique officielle en matière de genre dans un plan d'action.

Examiner dans le suivi la pertinence de la création d'un organe spécifique de promotion à l'égalité des genres.

Organiser une formation de sensibilisation aux questions de genre pour toute personne travaillant au Parlement fédéral : parlementaires, collaborateurs politiques et membres du personnel.

Examiner quelle somme annuelle serait pertinente dans ce cadre (expert interne, experts externes, formations, ...) et la prévoir au budget.

Désigner un expert : vu le manque d'expertise interne et la charge de travail pour élaborer une politique de genre pertinente, le groupe de travail recommande soit la désignation d'un membre du personnel pour s'en charger et lui permettre d'une formation en études de genre et en gestion de projet, soit de recruter (à durée déterminée) un profil junior avec l'expertise nécessaire qui devrait être encadré afin de développer la sensibilité institutionnelle nécessaire. Cette personne serait en premier lieu en charge du suivi du projet d'audit et de l'élaboration du plan d'action, puis en charge de l'exécution de ce dernier

### **Mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19**

Faire une étude qualitative sur le vécu des membres du personnel de la Chambre par rapport aux mesures prises en réponse à la crise de la COVID-19.

### **Infrastructure-bâtiment-patrimoine artistique**

Mise à disposition, dans les toilettes des femmes, de serviettes hygiéniques et de toilettes « *cup friendly* ».

Installation d'un certain nombre de coussins à langer dans les toilettes (tant les toilettes hommes que les toilettes dames).

Mieux communiquer sur l'existence des locaux de repos et d'allaitement pour femmes enceintes, et sur leur accessibilité pour toutes (pas uniquement les membres du personnel) ; de réfléchir à la mise à disposition d'un local plus central, plus accessible et plus accueillant.

Réfléchir à la faisabilité dans le futur de la mise à disposition d'un certain nombre de toilettes neutres.

Poursuivre les efforts tendant à une représentation plus équilibrée des genres dans les espaces publics (salles, œuvres d'art) en sensibilisant les services concernés.

## **Stratégie**

Mettre en place un plan d'action.

## **Recommandation finale**

Mettre en place une vision stratégique et un plan d'action en matière d'égalité des genres. Les domaines d'action identifiés par le groupe de travail en formeraient les axes et les recommandations formulées, des pistes de travail.

Au vu de la charge de travail que représente la mise en place d'un tel outil, le groupe de travail recommande que la Chambre se dote d'une personne de référence (expert genre) formée aux questions de genre et à la gestion de projet. Cette personne pourrait piloter les travaux, et serait à plus long terme la personne de référence chargée de monitorer la mise en œuvre de la stratégie/du plan d'action développé. Elle serait également la personne à consulter afin d'évaluer l'impact d'autres projets ou politiques développées par la Chambre sur l'égalité des genres.

Le groupe de travail rappelle également que l'UIP recommande de faire suivre le présent travail de collecte des données d'une phase délibérative, impliquant l'administration à un niveau décisionnel, et les autorités politiques.

## **XII. Annexes**

## Annexe I : Mandat du GT



FEDERALE ASSEMBLEES  
DE VOORZITERS

Aan de ambtenaren-generaal  
van Kamer en Senaat

Brussel, 19-03-2021

Gewachte dames en heren,

Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag op 8 maart 2021 hebben wij als Voorzitters van Kamer en Senaat de ambitie uitgesproken om een doorlichting te maken van het Federaal Parlement op het vlak van genderbewustzijn. In een webinar op die dag hebben we experts aan het woord gelaten van de Interparlementaire Unie (IPU) en twee Belgische universiteiten. We hebben ook een werkdocument opgemaakt, waaraan de diensten een aantal preciseringen hebben toegevoegd.

Om een systematische doorlichting te maken zouden wij u willen vragen om binnen uw organisatie de nodige ambtelijke processen op te starten die de huidige situatie in kaart brengt en die een reeks van verbeteracties voorafelt. Om die doorlichting te maken, zou gebruik kunnen worden gemaakt van de toolkit die het Europees Instituut voor Gendergelijkheid heeft ontwikkeld (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments>). Ook de IPU stelt nuttige hulpmiddelen ter beschikking.

In de geest van deze oefening zouden wij willen vragen dat de doorlichting op een inclusieve manier wordt georganiseerd en het geheel van het personeel betreft. Bij de domeinen die tot het puur politieke domein behoren (bv. kieswetgeving) kan een stand van zaken ontstaan. We nodigen ook de diensten uit om contact te zoeken met gespecialiseerde instanties, indien nodig. Gedacht kan worden aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

We zouden de diensten van Kamer en Senaat willen verzoeken om een zelfde sjabloon te gebruiken om de doorlichting te maken; de eigenlijke doorlichting kan uiteraard per instelling gebeuren. Bij het formuleren van verbeteracties dient evenwel te worden nagegaan of gemeenschappelijke acties kunnen worden ontwikkeld voor het Federaal Parlement, of waar vormen van synergie kunnen worden nagestreefd.

Is het mogelijk om het eerste versie van deze doorlichting op te leveren voor het zomerreces 2021?

Stephanie D'HOSE  
Voorzitter van de Senaat

Senaat  
1009 Brussel  
02 501 70 70

Eliane TILLIEUX  
Voorzitter van de Kamer  
van volksvertegenwoordigers

Kamer van volksvertegenwoordigers  
1008 Brussel  
02 549 81 11

## Annexe II : Exemples autres parlements



Bibliotheek van het Parlement  
Bibliothèque du Parlement



### Gendergelijkheid in de parlementen van Zweden en het UK Een overzicht van de uitgevoerde audits

26 juli 2021

In deze nota bekijken we de manier waarop het Zweedse en het Britse parlement onderzoek deden naar en rapporteerden over de gender(on)gelijkheid in hun respectievelijke assemblees. Welke gegevens verzamel(d)en ze en hoe deden ze dit? We bekijken hier voornamelijk de gehanteerde **methodologie(ën) en onderzochte onderwerpen** binnen het thema gendergelijkheid in het parlement. We bespreken dus niet (in extenso) de resultaten ervan, noch de aanbevelingen die het gevolg ervan zijn. De resultaten en de aanbevelingen leest u in de (vertalingen van de) audits, die we als bijlagen aan deze nota toevoegden.

#### Inhoud

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. ZWEDEN</b> .....   | <b>1</b>  |
| <b>A. Inleiding</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>B. Statistieken</b> .....   | <b>1</b>  |
| <b>C. Externe audits (2005, 2010, 2016)</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>D. Actieplan voor gendergelijkheid 2018-2022</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>E. Verder onderzoek</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>II. VERENIGD KONINKRIJK</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>A. Inleiding</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>B. UK Parliament: a <i>gender</i> sensitive parliament audit (2018)</b> .....                       | <b>5</b>  |
| <b>C. House of Commons – The Good Parliament: a <i>diversity</i> sensitive parliament (2016)</b> ..... | <b>8</b>  |
| <b>D. UK Parliament: a safe and respectful place to work and visit (2018)</b> .....                    | <b>9</b>  |
| <b>E. UK Parliament: a more modern, family friendly and accessible workplace (2019)</b> .....          | <b>9</b>  |
| <b>III. Literatuurlijst</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>IV. Bijlagen</b> .....  | <b>11</b> |

## I. ZWEDEN

### A. Inleiding

De interparlementaire werkgroep Gender van Kamer en Senaat heeft de ambitie om tegen 2030 het meest “gendersensitieve” parlement van de Interparlementaire Unie te worden en dus de 1e plaats van het Zweedse parlement over te nemen. Uit ons literatuuroverzicht blijkt dat deze 1e plaats van de Riksdag geen toeval is. De Zweden timmeren namelijk al ruim 15 jaar aan de weg naar meer gendergelijkheid in hun parlement. Vrouwelijke parlementsleden zijn in het Zweedse parlement nochtans al lang sterk vertegenwoordigd in vergelijking met andere Europese landen. Al in 1994 bekleedden vrouwen 43% van de zetels en dat aandeel is sindsdien blijven stijgen, tot 46,1 bij de laatste verkiezingen (2018). Maar een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen is slechts één aspect van gendergelijkheid in het parlement. (Freidenvall L., Erikson J., 2020: 629-630) De vraag is of een gelijke vertegenwoordiging in het parlement ook betekent dat vrouwen en mannen er evenveel invloed en macht hebben.

Het Zweedse parlement heeft geen vaste commissie voor vrouwenrechten en/of gendergelijkheid – alle commissies incorporeren het gendervraagstuk in hun eigen werkdomein (gender mainstreaming) – maar er bestaan wel informele organen en netwerken in het parlement die zich met gendergelijkheid bezighouden. De eerste formele groep werd opgericht in 1995 en is in de loop der jaren enkele keren van naam veranderd. (Freidenvall L., Erikson J., 2020: 630) De huidige “Werkgroep Gendergelijkheid” wordt formeel geleid door de voorzitter en de ondervoorzitter van het parlement (Riksdag).

De Werkgroep Gendergelijkheid is verantwoordelijk voor het verzamelen/de monitoring van de relevante statistieken én zij besliste over de externe audits.

### B. Statistieken

Uit verschillende bronnen blijkt dat het Zweedse parlement statistieken bijhoudt over de verhouding mannen-vrouwen in de parlementaire organen en werkzaamheden. We hebben echter geen bronnen gevonden die aangeven welke statistieken dat precies zijn.

Een [kwantitatief onderzoek naar macht en gender](#) in o.a. de politiek uit 2007, bijvoorbeeld, bevat naast het evidente aantal vrouwelijke en mannelijke parlementsleden per partij, ook de de volgende gegevens:

- Aantal vrouwen en mannen in politieke topfuncties in de Riksdag:
  - voorzit(s)ter en ondervoorzit(s)ters van de Kamer
  - fractievoorzit(s)ters
- Aandeel vrouwelijke en mannelijke Leden per parlementaire commissie
- Aantal vrouwen en mannen in bestuurlijke topfuncties in de Riksdag:
  - hoge ambtenaren
  - commissievoorzit(s)ters (niet-politieke functie)

### C. Externe audits (2005, 2010, 2016)

Het eerste, specifieke onderzoek naar gender(on)gelijkheid in de Riksdag werd in 2005 gerealiseerd ter uitvoering van een eerste, beperkt actieprogramma voor gendergelijkheid. In 2010 kwam er een vervolgonderzoek. Het derde onderzoek werd uitgevoerd in 2016. De eindrapporten van de drie onderzoeken zijn online en vrij beschikbaar, in het Zweeds.

Deze onderzoeken naar gendergelijkheid in de Riksdag hebben alleen betrekking op de politici, niet op het personeel.

1. Het doel van het **onderzoek van 2005** (Jämstält?, 2005) was de perceptie/visie van parlementsleden over de gelijkheid van mannen en vrouwen in de Riksdag te achterhalen, de kennis over het onderwerp te vergroten en de discussie erover in het parlement te stimuleren. Qua onderzoeksmethodologie werd daarom gekozen voor semi-gestructureerde diepte-interviews met parlementsleden. Dit soort interviews vertrekt weliswaar van een vragenlijst, vaak "open" vragen, maar de interviewer pikt in op de antwoorden van de geïnterviewde, zodat niet elk interview volgens hetzelfde stramien verloopt.

De interviews werden uitgevoerd door een academica (politieke wetenschapper); het rapport werd geschreven door een vrouwelijke ambtenaar (destijds coördinator gendergelijkheid in de Riksdag en tevens voorzitter van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken. De vragenlijst stelden ze samen op.

De geïnterviewden werden door middel van loting geselecteerd (een aselechte of toevalssteekproef) om een zo groot mogelijke representativiteit te bekomen wat betreft geslacht, politieke aanheerigheid, leeftijd en positie in de Riksdag. Uiteindelijk werden 30 (van de 349) parlementsleden geïnterviewd. De interviews werden meestal opgenomen (audio) maar de bevindingen werden anoniem gerapporteerd. De parlementsleden kregen dus de garantie van absolute vertrouwelijkheid.

In het rapport uit 2005 komen de volgende vragen/thema's aan bod:

- Wat is volgens de Leden een "gelijk parlement"? Wat betekent gelijk(waardig)heid tussen mannen en vrouwen in het parlement? (definitie)
  - Macht en invloed in het parlement. Welke zijn de formele en informele machtsstructuren? Is er sprake van "gegenderde" machtsstructuren? Bestaat er zoiets als "mannelijk" en "vrouwelijk" leiderschap? Strategieën om de macht van vrouwen te vergroten.
  - Is een parlementair mandaat verenigbaar met een gezinsleven?
  - Is er sprake van negatieve discriminatie ten aanzien van vrouwen in het parlement?
  - Moet de Riksdag als instelling actief werken aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen?
2. Het **vervolgonderzoek** werd in 2010 uitgevoerd. De methodologie van het diepte-interview werd behouden en in het rapport worden dezelfde onderwerpen behandeld. (Jämstält?, 2010) Voor deze audit werden 19 parlementsleden geïnterviewd, zowel vrouwen als mannen die alle 7 partijen vertegenwoordigden die op dat ogenblik in het parlement zaten. De interviews werden afgenomen door een andere, toonaangevende academica en dezelfde vrouwelijke ambtenaar als in 2005. Ze schreven samen het rapport.

Net als in de audit van 2005 hadden de vragen betrekking op gender(on)gelijkheid in de Riksdag in de ruime betekenis van het woord: machtsverhoudingen, discriminatie en andere vormen van vernederende behandeling, en tot slot werd opnieuw de vraag gesteld: moet de Riksdag zich actief bezighouden met de bevordering van gendergelijkheid?

3. Het **derde en meest recente onderzoek** werd begin 2016 uitgevoerd en één jaar later gepubliceerd. (Erikson J., Josefsson C., 2017) Omdat dit het meest recente onderzoek is, maakten wij hiervan een integrale Nederlandse vertaling, alleen voor intern gebruik. Zie de afzonderlijke bijlage 2 bij deze nota. Hieronder leest u een samenvatting van de gehanteerde methodologie.

Voor dit onderzoek werd opnieuw geopteerd voor een kwalitatief onderzoek, maar van een andere aard dan in 2005 en 2010: geen diepte-interviews a.d.h.v. een aselechte steekproef, maar een schriftelijke enquête bij alle 349 parlementsleden. De enquête werd opgesteld door twee vrouwelijke academici, gespecialiseerd in dit onderwerp. De antwoorden werden gecodeerd en vervolgens geanalyseerd met behulp van statistische software. De respons was bijzonder hoog (82,2%) en relatief gelijk verdeeld over de vrouwen (80,8%) en mannen (83,4%).

De enquête onderzocht eerst of mannelijke en vrouwelijke parlementsleden **gelijk aan de start** kwamen. Daarvoor peilden ze bij de parlementsleden naar een aantal achtergrondvariabelen: opleidingsniveau, leeftijd, aantal inwonende kinderen en aantal jaren dat ze in het parlement zetelden.

Vervolgens werd onderzocht:

- of ze **sleutelposities** in het parlement of hun politieke partij/fractie bekleedden
- welke **commissievoorkeuren** ze hadden
- of ze over dezelfde **administratieve ondersteuning** beschikten
- of mannelijke en vrouwelijke parlementsleden andere **verwachtingen en eisen** hadden ten aanzien van hun parlementair werk of wat betreft hun rol als parlementslid meer algemeen,
- of de Riksdag inzake **macht en invloed** "gender balanced" was,
- hoe de parlementsleden in 2016 naar eigen aanvoelen **behandeld** werden door de andere Leden en op sociale media,
- met wie de parlementsleden vaak **contact** hadden of samenwerkten, en tot welke **informele netwerken** ze behoorden.

Telkens werd nagegaan of de antwoorden (statistisch) significant verschilden tussen vrouwelijke en mannelijke parlementsleden (genderpatronen).

Een overzicht van de vragen vindt u achteraan deze nota. De samenvatting van de belangrijkste resultaten en de eindbespreking kan u in de vertaling lezen op pp. 34-36.

Het derde onderzoek leidde ook tot een aantal andere, interessante publicaties (cf. literatuurlijst).

#### **D. Actieplan voor gendergelijkheid 2018-2022**

Inmiddels wordt elke legislatuur een actieplan voor gendergelijkheid aangenomen. In dat actieplan wordt aangegeven in welke opzichten er nog ongelijkheid tussen vrouwen en mannen bestaat en welke concrete acties binnen een bepaalde termijn ondernomen moeten worden om de genderongelijkheid daar aan te pakken.<sup>1</sup>

Het actieplan voor gendergelijkheid voor de huidige legislatuur (2018-2022) is vrij toegankelijk op de website van de Riksdag. Wij maakten, alleen voor intern gebruik, een integrale vertaling van dit actieplan – zowel van het document dat expliciet de titel 'actieplan' draagt als van de brochure waarin delen van dit plan opgenomen zijn. Zie de afzonderlijke bijlagen 3 en 4 bij deze nota.

<sup>1</sup> OECD Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality, 2018, p. 81

De Riksdag is volgens de meerderheid van de Leden weliswaar goed op weg naar een gendergelijk parlement maar er blijven desalniettemin een aantal uitdagingen, met name ten aanzien van jongere (-35 jaar) vrouwelijke parlementsleden. Zij stellen hogere eisen aan zichzelf, voelen meer druk van buitenaf en hebben ook meer angst om fouten te maken. Alle jonge parlementsleden, en vrouwelijke jonge parlementsleden in het bijzonder, vinden het moeilijker dan oudere parlementsleden om werk en gezin te combineren. Vrouwelijke parlementsleden worden ook vaker onheus behandeld door collega's en op sociale media (machtsmisbruik/pesterijen, seksistische opmerkingen, beledigingen en andere vernederende omgangsvormen). Het actieplan voor 2018-2022 focust daarom in het bijzonder op de interne, parlementaire cultuur. De concrete, voorgestelde maatregelen kan u lezen in de vertaling van het actieplan.

Alhoewel het actieplan niet expliciet naar het IPU-kader verwijst, spoort het hier helemaal mee, getuige de nadruk op de globale doelstellingen:

- gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in verschillende parlementaire organen
- gelijke verdeling van de middelen,
- integratie van gendermainstreaming in alle parlementaire werkzaamheden,
- realisatie van een interne cultuur waarin vrouwen en mannen gerespecteerd worden,
- vergemakkelijking van de combinatie van werk en gezin,
- deelname van zowel vrouwen als mannen aan de parlementaire werkzaamheden voor gendergelijkheid.

## E. Verder onderzoek

De Werkgroep Gendergelijkheid van de Riksdag stelt ook voor om een aanvullend, diepgaander, onderzoek te doen naar genderpatronen, met name door te onderzoeken:

- wie **spreekt** en wie wat zegt tijdens de commissievergaderingen en de plenaire vergadering,
- hoe vrouwelijke en mannelijke parlementsleden in de **media** geportretteerd worden.

Onze Bibliotheek heeft geen bronnen gevonden waaruit zou blijken dat bovenvermelde onderzoeken al gerealiseerd zouden zijn of zullen worden.

De Werkgroep Gendergelijkheid van de Riksdag stelt eveneens dat ze

- verder gaat met het actualiseren van **statistische gegevens** die de werkzaamheden van de Riksdag vanuit het oogpunt van gendergelijkheid belichten,
- gendergerelateerde vragen wil opnemen in de **enquêtes** die de **parlementaire administratie** regelmatig houdt,
- de blik naar buiten wil richten: verdere kennis vergaren door **ervaringen uit te wisselen met andere parlementen**; hierbij wordt vooral gedacht aan conferenties met parlementsleden uit Scandinavische landen.

## II. VERENIGD KONINKRIJK

### A. Inleiding

De eerste aanzet om tot een representatiever parlement in termen van gender te komen, dateert van 2014. Toen publiceerde de *All Party Parliamentary Group (APPG) for Women in Parliament*, opgericht in 2010, een rapport waarin ze [aanbevelingen](#) formuleerde om vrouwen te overtuigen zich kandidaat te stellen voor een zitje in het Lagerhuis en, eens ze Lid waren, hun zitje niet op te geven. Op dat ogenblik bedroeg het aantal vrouwelijke parlementsleden 22,6% in het Lagerhuis en 22,8% in het Hogerhuis. Een van de aanbevelingen was de oprichting van een specifieke commissie voor vrouwen en gelijke kansen. Het *Women and Equalities Committee* van het Lagerhuis werd opgericht in 2015.

In 2015 verbreedde de focus. Het *Women and Equalities Committee* gaf de opdracht aan een externe onderzoekster, een academica gespecialiseerd in Politiek en Gender, om aanbevelingen te formuleren voor een representatiever en inclusiever parlement in de brede betekenis van het woord. Haar rapport, *The Good Parliament*, werd gepubliceerd in 2016. Op haar aanbevelen richtte de Voorzitter van het Lagerhuis een gemengde groep parlementsleden op die deze hervorming moet begeleiden, *The Commons Reference Group on Representation and Inclusion*. Naar aanleiding van de publicatie van *The Good Parliament* voerde het *Women and Equalities Committee* van het Lagerhuis vervolgens een audit naar een *gender sensitive* parlement, waarvan het rapport eind 2018 gepubliceerd werd.

Beide rapporten – *The Good Parliament* en de *UK Gender Sensitive Parliament Audit* – hebben het *gender sensitive* parlement-kader van de *Inter-Parlementaire Unie (IPU)* als leidraad. We bekijken eerst de meest recente audit, die specifiek over gendergelijkheid gaat, daarna het rapport van 2016. Ook voor het Verenigd Koninkrijk kijken we enkel naar welke aspecten onderzocht werden en welke gegevens er verzameld werden om een stand van zaken op te maken. Wie de resultaten van de enquête wil lezen, vindt beide rapporten in bijlage bij deze nota.

### B. UK Parlement: a *gender sensitive* parliament audit (2018)

Dit onderzoek, de *UK gender sensitive Parliament audit 2018*, werd voorbereid door ambtenaren van beide kamers, die instonden voor de verzameling van de data (zomer 2018) en de redactie van het rapport (secretariaat). Het auditpanel, bestaande uit Leden, *peers* en hoge ambtenaren, vergaderde vier keer over (delen van) het ontwerprapport en keurde het definitieve rapport eind november 2018 goed. De hele audit gebeurde onder begeleiding van mevrouw Zeina Hilal, hoofd van het Gender Programme van de IPU. U vindt het rapport als afzonderlijke bijlage 5 bij deze nota.

#### Statistische gegevens

Om een stand van zaken (nulmeting) op te maken, werden de volgende gegevens verzameld:

#### Politici

- Vrouwelijke Leden van het House of Commons per partij op dat ogenblik (oktober 2018) – aantal en %
- Vrouwelijke *peers* (House of Lords) per partij op dat ogenblik (oktober 2018) – aantal en %
- Vrouwelijke Leden van het House of Commons per verkiezingsjaar (1987-2017) – aantal en %
- Vrouwelijke *peers* (House of Lords) per zitting (1996-2017) – aantal en %
- Vrouwelijke kandidaten per partij (wetgevende verkiezingen 2017) – aantal en %

- Leidinggevende posities in het House of Commons – aantal en % vrouwen
  - o voorzit(s)ter en ondervoorzit(s)ters van het lagerhuis
  - o commissievoorzit(s)ters
  - o in het Panel of Chairs
  - o in de “House of Commons commission”
- Leidinggevende functies in het House of Lords – aantal en % vrouwen
  - o voorzit(s)ter en ondervoorzit(s)ters van het hogerhuis
  - o commissievoorzit(s)ters
  - o in de “House of Lords commission”
- House of Commons-commissies: % vrouwelijke en mannelijke Leden + vrouwelijke of mannelijke voorzitter?, op moment van rapportage (oktober 2018)
- House of Lords-commissies: % vrouwelijke en mannelijke Leden + vrouwelijke of mannelijke voorzitter?, op 15 juni 2018
- Bevindingen van de ouderschapsenquête 2017: aantal kinderen van vrouwelijke respectievelijk mannelijke Leden van het House of Commons
  - o % parlementsleden dat kinderen heeft
  - o % mannelijke en % vrouwelijke parlementsleden dat geen kinderen heeft.
  - o gemiddeld aantal kinderen van mannelijke respectievelijk vrouwelijke parlementsleden (Leden zonder kinderen niet meegerekend)
  - o aantal Leden wier eerste kind werd geboren nadat ze voor het eerst verkozen werden in het parlement
  - o gemiddelde leeftijd van het oudste kind van mannelijke en vrouwelijke Leden nadat ze voor het eerst verkozen werden in het parlement
  - o gemiddelde leeftijd van mannelijke en vrouwelijke Leden toen hun eerste kind geboren werd
- Vergaderrooster en recesperiodes van het House of Commons
- Vergaderrooster en recesperiodes van het House of Lords
- Infrastructuur: *gender sensitive* ruimten en faciliteiten die reeds beschikbaar waren in de parlementaire gebouwen (crèche, noodopvang voor kinderen, familiekamers, verzorgingsruimte voor baby’s, kleedkamer voor vrouwelijke parlementsleden)
- Aantal vrouwen en mannen dat een getuigenis bracht voor een “[Select Committee](#)” van het House of Commons tijdens de zittingsperiode (2017-2019, stand op juni 2018)
- Groepen in het parlement met expertise op het gebied van gendergelijkheid
- Internationale vergaderingen en interparlementaire verenigingen: formele regels over gender-evenwicht bij delegaties?
- Delegaties: totaal aantal deelnemers – % mannen – % vrouwen

#### **Personeel van het parlement**

- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Commons volgens salarisgroep (graad)
- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Commons in senior staff functies (Commons Executive Board, Strategy Development Group, Commons Leadership Forum)
- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Lords volgens salarisgroep (graad)
- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Lords in senior staff functies (Lords Management Board, Senior Leadership Forum)

- Overzicht van de maatregelen t.b.v. de verbetering van de interne cultuur, genomen na de oprichting van een gemeenschappelijke Werkgroep voor een onafhankelijk klachtenbeleid (Independent Complaints and Grievance Policy, ICGP) in 2017

Het rapport benadrukt het belang van het bijhouden/monitoren van statistieken om zo transparant mogelijk te zijn over de eigen werking.

#### Geen statistische gegevens

Het rapport behandelt ook een heleboel gendergerelateerde issues waarvoor geen statistische gegevens bestaan of het parlement er op dat ogenblik geen had:

- De problematische **interne cultuur van pesten en (seksuele) intimidatie** in Westminster. In dit verband werden op het moment van de audit echter al stappen ondernomen om het tij te keren. De *Working Group on an Independent Complaints and Grievance Policy* (ICGP) stelde een actieplan op, dat meegenomen werd in de audit. (Wat de interne cultuur van het Britse parlement betreft: zie verder in deze nota.)

De audit verwijst in dit verband ook naar het IPU-rapport van 2018 over **seksisme, intimidatie en geweld tegen vrouwen in parlementen van Europa**, dat gegevens en voorbeelden van parlementaire “goede praktijken” bevat.

- Online **misbruik en bedreigingen**, vooral ten aanzien van vrouwelijke parlementsleden. Deze zijn een mogelijke drempel om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen.
- Genderneutraal **taalgebruik** (ook ten aanzien van bezoekers) en “**dress code**”
- **Vrouwen tijdens de parlementaire debatten**: hoe vaak nemen ze het woord en op welke manier? Het rapport stelt dat het aantal vragen, toespraken en interventies in beide kamers gemeten moet worden.
- **Vrouwen in de kunstcollectie van het parlement**: een gender audit in dit verband was onmogelijk omdat werken niet gecatalogiseerd zijn naar geslacht en er geen gegevens bestaan over de kunstenaars of de opdrachtgevers.

Het rapport gaat tot slot ook in op de verschillende instrumenten die het heeft voor het onderzoeken en toepassen van **gendermainstreaming** in wetgeving en in het werk van de commissies.

Alhoewel de audit enkel over gender(on)gelijkheid in termen van geslacht (en daar enkel in binaire termen: man-vrouw) gaat, benadrukt het rapport het **belang van intersectionaliteit** (tussen gender en leeftijd, etnische afkomst, sociaal-economische status, ...). Dat is niet toevallig, want deze audit komt na het invloedrijke rapport *The Good Parliament*, dat focust op een diverser en inclusiever parlement in deze, brede betekenis. Dat rapport bekijken we hieronder.

De publicatie van het rapport was ook onderwerp van een uitgebreid (90 minuten) debat in het Lagerhuis, met inbreng van **schriftelijke getuigenissen** (“written evidence”) van individuen en middenveldorganisaties. Onze collega’s van de Bibliotheek van de Commons stelden hiervoor een **Debate Pack** samen.

We willen tot slot nog wijzen op de Gender Sensitive Parliament-**webpagina** van het *Women and Equalities Committee* van het Lagerhuis. Deze vat de belangrijkste hinderpalen voor een gender sensitive parlement samen (interne cultuur, werk-gezin, online bedreigingen, financiële kosten). We stellen vast deze in grote lijnen overeenkomen met de bevindingen uit de Zweedse onderzoeken.

### C. House of Commons – The Good Parliament: a *diversity* sensitive parliament (2016)

Alhoewel dit rapport, *The Good Parliament*, dus een breder opzet heeft, is het toch grotendeels gebaseerd op het IPU-kader voor een *gender-sensitive parliament*. U vindt het als afzonderlijke bijlage 6 bij deze nota. Dit onderzoek werd extern gefinancierd (door de Economic and Social Research Council, het Britse FWO/FNRS voor sociale wetenschappen).

Het rapport is het resultaat van een uitgebreid literatuuronderzoek en eigen veldonderzoek: de onderzoekster sprak met een heleboel Leden, hoge ambtenaren en andere personeelsleden en externen (oud-personeelsleden en experts).

Wij willen hier enkele methodologische inzichten vermelden die interessant kunnen zijn voor de rapportage van de Werkgroep Gender van Kamer en Senaat.

- Het rapport stelt dat de realisatie van een meer divers en inclusief parlement op de eerste plaats een **institutionele verantwoordelijkheid** is, niet (zoeer) de verantwoordelijkheid van de individuele parlements- of personeelsleden.
- Het rapport erkent dat vrouwen niet de enige ondervertegenwoordigde groep zijn in het parlement en dat er ook iets gedaan moet worden aan de **ondervertegenwoordiging van andere groepen** in de samenleving. Vooral het gebrek aan verkozenen uit de arbeidersklasse is sinds 10-15 jaar een issue. Daarnaast wordt onder “diversiteit” en “inclusie” ook verstaan: mensen van alle leeftijden, etnische afkomst en mensen met een fysieke beperking.
- Inzake **geslacht/gender** erkent het rapport dat sommige mensen zich niet identificeren als vrouw of man, maar zich buiten het binaire geslachts- en/of genderspectrum plaatsen (intersekse en/of transgender). In het Brits parlement is een werkgroep (netwerk) actief die ijvert voor gelijke behandeling van LGBT+ mensen in het parlement, [ParliOUT](#).
- Het rapport focust op **drie dimensies** van diversiteit en inclusie in het parlement:
  - **Gelijke toegang tot en participatie** in het parlement
    - o Hoe kan een zo divers mogelijke groep parlementsleden verkozen worden?
    - o Eens verkozen, wat is er nodig om een gelijke participatie in de belangrijkste parlementaire activiteiten en leidinggevende posities te garanderen?
  - **Parlementaire infrastructuur**  
Daaronder verstaat het rapport niet alleen de gebouwen en het meubilair, maar ook de officiële regels en procedures die het geheel van de parlementaire activiteiten vorm geven. Bevoordelen zij op een of andere manier bepaalde groepen?
  - **Cultuur** in het House of Commons  
Dit gaat over de manieren waarop mensen zich gedragen ten opzicht van collega's of mensen die lid willen worden van de parlementaire gemeenschap. Het is belangrijk om ook de informele geplogenheden te bekijken van hoe de instelling in de praktijk werkt omdat alleen de officiële, geschreven regels hiervan nooit een volledig beeld kunnen geven.
- Het rapport gebruikt een **projectmanagementtool** om de mate van vertegenwoordiging en inclusie te visualiseren, de RAG analysis (RedAmberGreen). Dat is een beoordelingssysteem waarbij aan de hand van de drie kleuren van een verkeerslicht een visueel overzicht gegeven wordt van hoe ver het parlement staat op het vlak van, in dit geval, diversiteit en inclusie in het parlement. Groen betekent voldoende divers/inclusie, rood onvoldoende en oranje ‘op weg naar’:

Table 1: 'RAG' Analysis of the UK House of Commons: Representation and Inclusion (p. 9)

| Dimension                 | Measurement   | Red | Amber | Green |
|---------------------------|---|-----|-------|-------|
| Equality of Participation | Diversity of MPs  | X   |       |       |
|                           | Women's House leadership positions                      | X   |       |       |
|                           | Women's participation (internal structures; committees) |     | X     |       |
| Infrastructure            | Standing Orders   |     | X     |       |
|                           | Calendar & sitting hours                                | X   |       |       |
|                           | Equalities & diversity body (policy)                    |     |       | X     |
|                           | Equalities & diversity body (institutional)             | X   |       |       |
|                           | Parliamentary buildings & spaces                        |     | X     |       |
|                           | Childcare & child-friendly provisions                   |     | X     |       |
|                           | Maternity & parental leave                              | X   |       |       |
| Culture                   | House commitment & action plan                          | X   |       |       |
|                           | Chamber culture (PMQs & 'set pieces')                   | X   |       |       |

Deze tabel geeft dus de situatie weer bij de start van het hervormingstraject (nulmeting). Naarmate het hervormingstraject loopt, kunnen aan de hand van deze tabel ook de vorderingen gevisualiseerd worden.

Een diverser en inclusiever parlement worden is ook expliciet een van de strategische doelstellingen van de lopende strategische plannen van het [Hogerhuis](#) en het [Lagerhuis](#).

#### D. UK Parliament: a safe and respectful place to work and visit (2018)

In 2017 werd de bicamerale en partijoverschrijdende *Working Group on an Independent Complaints and Grievance Policy (ICGP)* opgericht naar aanleiding van beschuldigingen over grensoverschrijdend gedrag en een cultuur van pesten en seksuele intimidatie in het Britse parlement. Het onderzoek van deze werkgroep leidde tot een reeks maatregelen, het [Independent Complaints and Grievance Scheme \(2018\)](#):

- een nieuwe gedragscode ([Behaviour Code](#)) die geldt voor iedereen die voor of in het parlement werkt of het parlement bezoekt,
- een nieuw beleid inzake pesterijen en intimidatie, de [Bullying and Harassment Policy](#),
- een apart beleid voor beschuldigingen van seksueel overschrijdend gedrag, de [Sexual Misconduct Policy](#),
- de oprichting van een onafhankelijk klachten- en onderzoeksmechanisme (2 hulplijnen: 1 voor pesterijen en intimidatie, 1 voor seksueel overschrijdende gedrag) die tot juli 2020 actief waren en die [statistieken](#) van de klachten en de opgestarte onderzoeken publiceerde; sinds juli 2020 bestaat er nog 1 onafhankelijke hulplijn (voor alle klachten) maar daarvan werden geen statistieken gepubliceerd.

#### E. UK Parliament: a more modern, family friendly and accessible workplace (2019)

In juni 2019 werd in het Lagerhuis ook een algemeen debat gevoerd om van Westminster een modernere, meer gezinsvriendelijke en toegankelijke werkplek te maken. Dit debat kwam er op vraag van twee Leden van het *Backbench Business Committee*.

Voor meer informatie hierover, verwijzen we naar het [Debate Pack](#) dat de *House of Commons Library* hierover samenstelde.

### III. Literatuurlijst (in chronologische volgorde van publicatie)

#### Zweden

[Jämställt? Röster från riksdagen 2005: En rapport baserad på intervjuer med ledamöter i Sveriges riksdag, Utredning från Riksdagsförvaltningen 2005/06: URF2 \[Gelijk? Stemmen uit de Riksdag 2005: Een verslag gebaseerd op interviews met leden van de Zweedse Riksdag, Onderzoek door de Riksdag-administratie; Égaux ? Les voix du Riksdag 2005 : un rapport basé sur des entretiens avec des membres du Riksdag suédois, enquête de l'administration du Riksdag\]](#), 97 p.

[Jämställt? Röster från riksdagen 2010. En uppföljningsrapport, Utredning från Riksdagsförvaltningen 2011/12: URF1 \] \[Gelijk? Stemmen uit het Parlement 2010. Een vervolgerslag, Onderzoek door de Parlementaire Administratie; Égaux ? Les votes du Parlement 2010 : un rapport de suivi, enquête de l'Administration parlementaire\]](#), 48 p.

[Where women are no longer on the sidelines. Exploring the inner life of the Swedish parliament](#), Erikson J., Josefsson C., Paper presented at SWEPSA, 19-10-2016

\* [Jämställdheten i riksdagen – en enkätstudie \[Gendergelijkheid in de Riksdag – een onderzoek; L'égalité des sexes au Riksdag – une enquête\]](#), Erikson J., Josefsson C., Sveriges Riksdag, 2017, 34 p.

\* [Främja jämställdhet i riksdagen 2018–2022 \[Bevordering van gendergelijkheid in de Riksdag 2018-2022; Promouvoir l'égalité des sexes au Riksdag 2018-2022\]](#), Sveriges Riksdag, 2019, 10 p. [brochure]

\* [Handlingsprogram för jämställdhet i riksdagen för valperioden 2018-2022 \[Actieprogramma voor gendergelijkheid in de Riksdag voor de verkiezingsperiode 2018-2022, Programme d'action pour l'égalité des sexes au Riksdag pour la période électorale 2018-2022\]](#), Sveriges Riksdag, 8-5-2019, 6 p.

[Equal playing field? On the intersection between gender and being young in the Swedish Parliament](#), Erikson J., Josefsson C., *Politics, Groups, and Identities*, 2019/2, p. 1-20 [PDF]

[The Speaker's gender equality group in the Swedish parliament – a toothless tiger?](#), Freidenvall L., Erikson J., *Politics, Groups, and Identities*, 2020/3, p. 627-636 [PDF]

[Gender equality work in the Riksdag](#), Sveriges Riksdag

\* [Nederlandse vertaling](#), alleen voor intern gebruik, als afzonderlijke bijlagen 2, 3 en 4 bij deze nota

#### Verenigd Koninkrijk

[Improving parliament: creating a better and more representative House](#), House of Commons: All Party Parliamentary Group on Women in Parliament, July 2014, 46 p.

[The good parliament](#), Childs S., July 2016, 68 p.

[The good parliament](#), Kelly R., Priddy S., House of Commons Library, 1-11-2016 [Debate Pack]

[UK Gender-sensitive Parliament audit 2018. Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission](#), UK Parliament/IPU, 26-11-2018

[Making Parliament a more modern, family friendly and accessible workplace](#), Kelly R., Priddy S., House of Commons Library, 12-6-2019 [Debate Pack]

[Ellebogen N, An independent inquiry into bullying and harassment in the House of Lords](#), 10-7-2019, 132 p.

[Independent Complaints and Grievance Scheme Annual Report \(July 2019–June 2020\)](#), House of Commons, 2020, 48 p. [2nd annual report]

## IV. Bijlagen

### Bijlage 1. Riksdag – Schriftelijke enquête 2016: Vragen

- **Verwachtingen en eisen die parlementsleden en hun omgeving hebben ten aanzien van hun parlementair werk of rol als parlements lid in het algemeen**

Hiernaar werd gepeild a.d.h.v. de volgende vragen:

- Welke aspecten van het parlementaire werk vindt u het belangrijkste?
- Hoe beoordeelt u uw eigen bekwaamheid in vergelijking met andere Leden?
- Hoe beoordeelt u uw eigen politieke vaardigheden?
- Beschikt u over gespecialiseerde kennis (expertise) voor de commissies waarin u zetelt?
- Hoe beoordeelt u de eisen die aan u als parlements lid gesteld worden?
- Maakt u zich zorgen over het maken van fouten als parlements lid?
- Is het parlementaire werk moeilijk te combineren met het gezinsleven?
- Hoe vaak vinden belangrijke parlementaire vergaderingen/activiteiten 's avonds of in het weekend plaats?
- Hebt u ooit overwogen om uw mandaat als parlements lid op te geven?
- Welke kwaliteiten vindt u het belangrijkste om uw mandaat als parlements lid uit te voeren?
- Welke kwaliteiten vindt u het belangrijkste om veel invloed te hebben in uw eigen partij?

- **Macht en invloed in het parlement**

Of de Riksdag in 2016 inzake macht en invloed “gender balanced” was, werd onderzocht a.d.h.v. de volgende vragen:

- Hoe beoordeelt u uw vermogen om het standpunt te beïnvloeden van de eigen partij over onderwerpen binnen en buiten uw eigen vakgebied?
- Hoe beoordeelt u uw vermogen om de agenda van uw partij te beïnvloeden?
- Hoe beoordeelt u het algemene debatklimaat: wordt het debat gedomineerd door sommige Leden of is de spreektijd gelijk verdeeld?
- Hoe vaak laat u uw stem horen u tijdens vergaderingen?
- Heeft u het gevoel dat mannen en vrouwen min of meer gelijk aan het woord zijn: in de eigen fractie? in de commissie?

- **Gedrag**

Hoe de Leden in 2016 naar eigen aanvoelen behandeld werden door de andere Leden, werd onderzocht aan de hand van de volgende vragen:

- Hoe vaak bent u getuige geweest van de volgende gebeurtenissen in het Parlement?
  - U wordt onderbroken tijdens een vergadering
  - Er wordt commentaar gegeven op uw kleding of uiterlijk
  - Iemand anders krijgt de eer voor uw idee of werk
  - Keuzes en prioriteiten in uw privéleven worden in twijfel getrokken
- Hoe vaak heeft u meegemaakt dat andere Leden seksistische grappen maakten?
- Hoe vaak heeft u het volgende meegemaakt op sociale media?
  - U krijgt beledigende opmerkingen
  - U krijgt directe bedreigingen
  - U krijgt opmerkingen in verband met geslacht/seksualiteit
  - U krijgt commentaar in verband met etnische afkomst

12

- Hoe vaak krijgt u van verschillende groepen waarderende opmerkingen over uw werk?
- Krijgt u de meeste waardering van mannelijke Leden, vrouwelijke Leden of mannen en vrouwen in gelijke aantallen?
- **Informeel contacten en netwerken**  
Om deze informele aspecten van het parlementaire werk in kaart te brengen, werden in de enquête vragen gesteld over:
  - hoeveel contacten de Leden hadden met verschillende mensen in machtsposities (fractiesecretarissen in de Riksdag, partijvoorzitters, ...)
  - wie de Leden als invloedrijk beschouwden
  - met wie zij het meest samenwerktenTot slot werd gevraagd van welke formele netwerken/clubs de Leden lid waren.

**Bijlage 2.** Gendergelijkheid in de Riksdag – een onderzoek, 2017 [vertaling]

**Bijlage 3.** Actieprogramma voor gendergelijkheid in de Riksdag 2018-2022 [vertaling]

**Bijlage 4.** Bevordering van gendergelijkheid in de Riksdag 2018-2022 [vertaling]

**Bijlage 5.** UK Parliament Gender Sensitive Parliament Audit 2018

**Bijlage 6.** The Good Parliament, 2016

## Annexe III : Communication : Inclure sans exclure

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

### Inclure sans exclure Les bonnes pratiques de rédaction inclusive

## I. RESUMÉ

Ce guide de bonnes pratiques a été rédigé par les professeures-linguistes Anne Dister (professeure à l'université Saint-Louis Bruxelles) et Marie-Louise Moreau (professeure honoraire de l'université de Mons). Sa publication, par la Fédération Wallonie-Bruxelles, remonte à 2020<sup>1</sup>.

L'objectif des auteures est de favoriser l'égalité des genres dans le langage, tout en garantissant une langue accessible à tous. C'est-à-dire, une langue exempte d'obstacles qui en rendraient difficiles la lecture, l'apprentissage et l'utilisation.

Le guide comprend cinq parties :

- une analyse du fonctionnement du genre en français ;
- un aperçu des nouveaux procédés d'écriture et de leurs objectifs en termes d'égalité des genres ;
- un aperçu des avantages et inconvénients de ces procédés ;
- un recueil de recommandations visant une écriture à la fois inclusive, accessible et fidèle au fonctionnement du français ;
- une annexe consacrée à un avis du Conseil de la langue française et de la politique linguistique, à propos des offres d'emploi.

### 1. Comment fonctionne le genre en français ?

Le français, contrairement à d'autres langues comme l'allemand, ne connaît pas le genre grammatical neutre. Il ne connaît que le masculin et le féminin.

Cela étant, la notion de genre est plus complexe qu'une distinction « mâle-femelle », même quand on considère uniquement les noms renvoyant à des personnes.

Ainsi, un critère sexuel s'applique quand on désigne un individu (p.ex. : un coiffeur/une coiffeuse). Par contre, quand on désigne des ensembles composés d'hommes et de femmes, le critère sexuel ne joue plus. La forme masculine n'est plus qu'une étiquette, dissociée de la valeur « mâle » (p.ex. : les habitants du village).

Toutefois, une même forme peut avoir plusieurs fonctions. La forme masculine au pluriel peut ainsi désigner des mâles (p.ex. : Les Anglais se rasent la barbe tous les matins.) ou un ensemble mixte (p.ex. : Les Anglais aiment voyager.). Dans ce dernier cas, le masculin au pluriel est générique et inclusif, car désignant aussi bien des hommes que des femmes, alors que le féminin au pluriel serait

<sup>1</sup> Le guide est consultable à l'adresse suivante :

[http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?eID=tx\\_nawsecured1&u=0&e=0&hash=e389234b053eae435b94298ad6d510087b646715&file=fileadmin/sites/lff/upload/lff\\_super\\_editor/lff\\_editor/documents/2020/Inclure\\_sans\\_exclure\\_web\\_aout\\_version\\_cliuable\\_corr\\_mot\\_manquant\\_pdf](http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&e=0&hash=e389234b053eae435b94298ad6d510087b646715&file=fileadmin/sites/lff/upload/lff_super_editor/lff_editor/documents/2020/Inclure_sans_exclure_web_aout_version_cliuable_corr_mot_manquant_pdf)

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

exclusif, car ne désignant que les femmes (p.ex. Les Anglaises aiment voyager.). Exception : les noms désignant des professions exercées majoritairement par les femmes (p.ex. : le nom pluriel « puériculteurs » sera interprété de façon exclusive, c'est-à-dire comme ne désignant que des hommes).

Les noms renvoyant à des objets, quant à eux, sont plutôt déconnectés du critère sexuel. La répartition des objets entre féminin et masculin ne répond pas à des règles ou à une logique précises en français.

Par ailleurs, notre connaissance du contexte (sociétal) permet souvent de comprendre si le genre grammatical masculin est utilisé dans un sens inclusif ou exclusif. Comparez :

- Les habitants sont heureux.
- Les ingénieurs travaillent d'arrache-pied.

Dans le premier cas, les « habitants » désignent sans ambiguïté à la fois les hommes et les femmes. Dans le deuxième cas, dans la mesure où le métier d'ingénieur est (encore) majoritairement masculin, il conviendrait d'utiliser le binôme « ingénieurs et ingénieures » pour être inclusif.

Quant à l'accord au masculin, historiquement, il n'est pas le fruit d'une attitude machiste de la part de grammairiens, mais d'un usage basé sur la possibilité du masculin d'avoir une valeur inclusive. De surcroît, les utilisateurs de la langue (écrite ou parlée) ont tendance à vouloir être efficaces. En d'autres mots : ils souhaitent dire un maximum en déployant un minimum d'efforts. L'accord du masculin répond à cette préoccupation. Prétendre que l'accord au masculin instaure une hiérarchie entre les genres, relève dès lors d'une lecture idéologique de la grammaire.

Les auteures concluent cette partie de leur guide en soulignant que la remise en question du masculin grammatical relève moins d'une réalité linguistique (car souvent, le masculin est grammaticalement inclusif) que de la façon dont notre société aborde la question des genres. Autrement dit : non pas la langue (française) est sexiste, mais son usage peut l'être. Le changement devrait dès lors concerner l'usage de la langue, plutôt que la règle grammaticale.

## 2. En quoi consiste l'écriture alternative et pourquoi y recourir ?

### Les pratiques alternatives

- Doublets complets : les enseignants et enseignantes.
- Doublets abrégés : les enseignant(e)s, les enseignant.e.s, etc.
- Mots épiciques : les scientifiques (au lieu de « les chercheurs »).
- Noms collectifs : le corps enseignant.
- Néologismes : iels, ceux, agricultriceurice,...
- Reformulations : Les candidats déposeront leur dossier avant le 24 octobre. ⇒ Les dossiers de candidature seront déposés avant le 24 octobre.
- Adaptation des accords : les enseignant-e-s nommé-e-s ou les enseignants et enseignantes nommées (= accord de proximité)

### Leurs objectifs

Garantir une meilleure visibilité des femmes

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

Cet objectif se voit renforcé par le décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.<sup>2</sup>

#### Combattre la masculinisation de la langue

Cet objectif constitue une réaction à l'évolution de la grammaire vers des formes invariables. Or, selon les auteures, le recul de la forme féminine s'inscrit dans un processus spontané de simplification de la langue, et non pas dans une masculinisation voulue par des grammairiens. Le masculin grammatical doit ici être considéré comme une forme non marquée, non genrée.

#### Assurer un traitement égal du féminin et du masculin

Ici également, les auteures du guide estiment qu'on confond la forme et le fond. Ce n'est pas parce qu'un mot a une forme masculine qu'il désigne exclusivement des hommes. Il peut être neutre, en fonction du contexte.

### **3. Les difficultés des pratiques alternatives de rédaction**

---

Si les auteures reconnaissent l'intérêt des pratiques alternatives de rédaction en tant qu'outil de promotion de l'égalité des genres, elles mettent en garde contre leur effet négatif sur l'attractivité de la langue (écrite) et de son apprentissage, ainsi que sur l'efficacité de la communication.

#### **Les doublets compromettent la lisibilité**

Les doublets se focalisent sur un aspect formel, au détriment de la compréhension des textes. Idem pour l'utilisation de noms collectifs, de tournures impersonnelles et de formes passives, qui rendent un texte plus abstrait. Le masculin inclusif reste le plus facile à comprendre, en particulier dans des textes déjà complexes par leur contenu.

#### **Les pratiques alternatives compliquent la rédaction**

Il est difficile de pousser la logique au bout, c'est-à-dire dans tous les aspects de la grammaire et sur toute la longueur d'un texte. De plus, ces méthodes de rédaction demandent davantage d'efforts et de temps et détournent l'attention de la structure du texte.

#### **Les pratiques alternatives n'assurent pas nécessairement une meilleure visibilité des femmes**

Exemple concret : en quoi le nom collectif « l'électorat » évoque-t-il davantage la présence féminine que le masculin inclusif « les électeurs » ?

#### **Les pratiques alternatives renforcent la valeur exclusive du masculin**

En utilisant des doublets dans un texte, p.ex. les ouvriers et les ouvrières, on accentue le caractère exclusif du masculin grammatical au détriment de son caractère inclusif, en suggérant que le mot « ouvrier » ne couvrirait que des hommes, à l'exclusion des femmes. Ainsi, les pratiques alternatives renforcent parfois la tendance même qu'elles entendent combattre, selon les auteures du guide.

---

<sup>2</sup> Ce décret a entre-temps été abrogé par l'article 5 du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles.

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

#### **La perception des écritures alternatives**

Des sondages indiquent que les pratiques d'écriture alternative sont loin de faire l'unanimité, y compris parmi les femmes.

#### **Un certain désordre**

L'utilisation de doublets abrégés peut devenir problématique quand les terminaisons du masculin et du féminin diffèrent par davantage que par un « e ». P.ex. : Les nouveaux.elles fermier.ère.s dans la région font face à des difficultés.

Il se développe alors des pratiques non seulement divergentes, mais aussi incohérentes. P.ex. : que penser de « Les Liégeois.oise.s », alors que le « s » terminant « Liégeois » indique déjà le pluriel ?

#### **Les doublets creusent l'écart entre la langue orale et la langue écrite**

Des textes écrits utilisant des doublets abrégés sont difficilement transposables à l'oral. Cette méthode est par ailleurs difficile à adopter dans un discours spontané.

À cela s'ajoute que ces nouvelles pratiques rédactionnelles instaurent une distinction entre le masculin grammatical dans la langue écrite (qui perd son caractère inclusif) et le masculin grammatical dans la langue parlée (qui préserve son caractère inclusif).

#### **Les pratiques d'écriture alternative troublent l'apprentissage**

Déjà à l'heure actuelle, la liaison entre l'oral et l'écrit est complexe en français, ce qui ne rend pas aisé son apprentissage (p.ex. l'accord du participe passé, avec souvent une prononciation identique pour une orthographe différente). Cette complexité se manifeste en particulier dans le genre et le nombre, deux facettes que les écritures alternatives complexifient davantage encore.

#### **Certains logiciels n'identifient pas les formes abrégées**

### **4. Recommandations pour une meilleure prise en compte des femmes dans la langue**

#### **Recommandations contraignantes**

##### **Quand on se réfère uniquement à une ou à des femmes**

- Utilisez la forme féminine du nom de profession, si elle existe.

p.ex. : Madame l'Ambassadrice

- Mettez au féminin les mots accompagnant le nom au féminin (c'est-à-dire les déterminants, les adjectifs, les participes,...).

p.ex. : la dernière ophtalmologue engagée

- Ecrivez le prénom en entier, plutôt que la seule initiale.

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

p.ex. : Éli~~s~~a Denis, plutôt que É. Denis

- Utilisez Madame pour toutes les femmes et jeunes filles (donc jamais Mademoiselle)

Quand on ignore le sexe de la personne à laquelle on se réfère

- Offres d'emploi :

Recrute un dessinateur H/F/X.

Le ou la candidate devra posséder un permis de conduire A.

- Quand on s'adresse à quelqu'un :

Madame, Monsieur,

Quand on se réfère à des ensembles comportant également des femmes

Utilisez le masculin grammatical, de préférence au pluriel.

p.ex. : Les candidats doivent passer un examen médical.

Quand on se réfère à des ensembles où les hommes sont minoritaires

Dédoublez la dénomination.

p.ex. Les infirmières et les infirmiers.

**Recommandations non contraignantes quand on se réfère à des ensembles mixtes où les femmes sont peu visibles**

- Dédoublez les noms au masculin et au féminin, mais avec parcimonie (pour la clarté du texte et pour éviter que le masculin grammatical finisse par être interprété comme étant exclusif).

- Dédoublez les noms au masculin et au féminin en début de texte uniquement. P.ex. uniquement dans la formule d'entrée d'une lettre : Madame, Monsieur,

- Utilisez des pronoms masculins. P.ex. : Si les directeurs et les directrices le souhaitent, ils peuvent...

- Préférez le masculin pluriel au masculin singulier.

- Utilisez des termes épicènes. P.ex. : des spécialistes en informatique, plutôt que des informaticiens

- Précisez explicitement que vous vous adressez à des hommes et à des femmes.

- Préférez des noms collectifs aux noms au genre apparent. P.ex. : la direction, plutôt que les directeurs

- Préférez les tournures neutres, tout en sachant qu'elles peuvent rendre plus abstrait le texte. P.ex. : Un abonnement est exigé pour l'accès à la salle (au lieu de : Seuls les abonnés ont accès à la salle).

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

- Variez les procédés ci-dessus dans un même texte.

#### À proscrire

- Les procédés abrégatifs (avec barre oblique, point médian, etc.).
- Le dédoublement systématique des noms au masculin et au féminin, en particulier dans les textes juridiques, administratifs, légaux, réglementaires, techniques et destinés à un public (encore) peu familiarisé avec l'écrit (p.ex. les enfants). La clarté du texte doit primer, de façon à le rendre accessible à tous.
- Le dédoublement de l'accord des adjectifs et des participes.
- Le dédoublement des pronoms renvoyant à des noms dédoublés.
- Le dédoublement des titres ou grades, quand ceux-ci concernent une personne en particulier.
- La tournure « femme + nom de profession » (p.ex. : une femme policier).
- L'exagération des formulations neutres ou épicènes, sous peine d'alourdir le texte et de le rendre trop abstrait.
- L'utilisation du féminin pour référer à des ensembles mixtes, étant donné que le féminin grammatical n'est pas inclusif.
- Les néologismes supposés inclusifs (iels, celleux, ...).
- Les formulations non transposables à l'oral.

#### 5. Annexe : Avis du Conseil de la langue française et de la politique linguistique

Cet avis porte en particulier sur les offres d'emploi. Il analyse les formulations les plus utilisées actuellement.

On y rappelle que :

- grammaticalement, le genre féminin est un genre marqué, contrairement au masculin ;
- les formes marquées sont utilisées systématiquement pour désigner une ou des femmes ;
- les formes non marquées ont une portée plus large que les formes marquées ;
- le féminin et le masculin fonctionnent de façon asymétrique en grammaire française, le féminin étant toujours exclusif alors que le masculin peut également être inclusif selon le contexte ;
- l'interprétation du caractère inclusif ou exclusif des formes non marquées dépend des spécificités de la langue, du contexte ou de représentations sociales ;
- la possibilité d'une interprétation inclusive des formes non marquées facilite la rédaction de textes (aussi bien en termes de structure qu'en termes de règles grammaticales à appliquer) ;
- les formes non marquées peuvent inclure également les personnes non binaires.

Sur la base de ces considérations, le Conseil recommande, pour les offres d'emploi, l'utilisation de la forme non marquée, suivie par la mention (H/F/X).

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

## II. ANALYSE

Le document « Inclure sans exclure » prône une approche pragmatique et prudente.

Tout en souscrivant à l'objectif d'une écriture inclusive, les auteures réfutent les procédés qui entravent la lisibilité du texte (sur les plans aussi bien visuel, structurel que grammatical) ou en compliquent la rédaction. Il en va de même de l'utilisation de néologismes, qui ne sont pas sans poser des problèmes grammaticaux et dont l'acceptation générale n'est pas acquise. En revanche, les auteures proposent une série de recommandations (contraignantes ou non) englobant des techniques d'écriture inclusive ayant peu d'effet visuel et pas d'effet grammatical, mais pouvant *de facto* rendre les textes plus inclusifs.

Pour en arriver à leurs conclusions, les auteures se basent sur une analyse de la langue française, faisant en quelque sorte la part des choses entre la réalité grammaticale (p.ex. le fait que, grammaticalement, la forme masculine peut avoir une valeur inclusive alors que le féminin est toujours exclusif) et les interprétations idéologiques de cette réalité grammaticale (p.ex. le fait que cette valeur inclusive du masculin grammatical est de plus en plus contestée par les personnes désireuses de promouvoir l'égalité des genres).

Les auteures contestent par ailleurs que certaines propositions d'écriture inclusive rendent les femmes réellement plus visibles dans la langue. Au contraire, une focalisation sur la distinction masculin-féminin pourrait finir par entamer la valeur inclusive du masculin grammatical et donc par exacerber les oppositions, là où celles-ci sont à l'heure actuelle inexistantes si l'on considère la problématique sous l'angle strictement linguistique. Les auteures affirment que la langue française n'est pas sexiste, mais que l'utilisation qu'on en fait peut l'être. Cela explique pourquoi leurs recommandations se limitent à des solutions qui agissent sur la formulation, sans toucher aux règles grammaticales.

Cette approche pragmatique et prudente appelle les observations suivantes :

- 1) Elle est parfaitement transposable au contexte de la Chambre, dans la mesure où elle respecte les règles grammaticales et ne semble pas être en contradiction avec les pratiques de légistique.
- 2) Elle fait sien l'objectif d'écriture inclusive par le biais d'une adaptation de certaines pratiques d'écriture, sans pour autant prendre une position d'avant-garde (néologismes, procédés abrégatifs,...). Elle évite ainsi les incertitudes et incohérences (notamment grammaticales) liées à une telle position.
- 3) Le principe grammatical sur lequel elle repose, à savoir la neutralité ou l'inclusivité du masculin, s'il est étayé sur le plan linguistique, souffre d'une contestation croissante parmi certaines catégories d'usagers de la langue.
- 4) Les difficultés d'apprentissage de certaines formes d'écriture inclusive plus poussées (comme les néologismes « iels », « ceux », etc.) sont peut-être à relativiser dans une optique de long terme. En effet, si ces formes paraissent révolutionnaires pour les usagers actuels de la langue, elles pourraient paraître naturelles pour les enfants qui les auront connues et assimilées dès leur plus jeune âge. Encore faudrait-il que ces formes d'écriture s'accompagnent de règles grammaticales cohérentes, ce qui ne semble pas le cas à l'heure actuelle.

Groupe de Travail Genre/Langage – résumé et analyse du document « Inclure sans exclure »

5) Le récent décret du 14 octobre 2021 de la Fédération Wallonie-Bruxelles, relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles, semble ouvrir davantage le champ des possibilités que les recommandations du document « Inclure sans exclure ».

En effet, l'article 2 de ce décret s'énonce comme suit (nous soulignons les aspects qui nous semblent aller plus loin):

« Pour renvoyer à des ensembles qui comportent des hommes et des femmes, sont privilégiés par les autorités et les institutions visées à l'article 1, § 1<sup>er</sup>:

1. les formules doubles, juxtaposant le masculin et le féminin, en ce compris sous la forme d'une incise suivant un terme épïcène ou collectif, qui visibilisent les femmes ;
2. les termes épïcènes, les termes collectifs et les formes passives, qui neutralisent l'opposition de genre.

L'emploi de formules doubles abrégées est réservé aux contextes écrits où l'espace disponible impose une abréviation.

Le recours, pour des raisons d'économie, d'allègement ou de lisibilité, à l'acception générique de la forme masculine est de préférence réservé à la désignation des ensembles mixtes lorsque le caractère mixte de ces ensembles est préalablement établi de manière claire par le contexte, le texte ou le discours. »

Il est à noter que ce décret s'applique au Parlement de Wallonie, au gouvernement wallon et à leurs services (art. 1<sup>er</sup>, §1, 3.), et qu'il concerne « les actes normatifs ainsi que leurs circulaires » (art. 1<sup>er</sup>, §2, 1.). Les communications orales sont également concernées (art. 1<sup>er</sup>, §2, phrase introductive). La portée réelle de ce décret dépendra de la teneur de ses arrêtés d'exécution.

## **Annexe IV : Communication : Usage d'un langage neutre du point de vue du genre**

[www.europarl.europa.eu/cmsdata/187098/GNL\\_Guidelines\\_FR-original.pdf](http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187098/GNL_Guidelines_FR-original.pdf)

[www.europarl.europa.eu/cmsdata/187106/GNL\\_Guidelines\\_NL-original.pdf](http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187106/GNL_Guidelines_NL-original.pdf)











