

Inventaire des professions publiques concernées par l'uniforme dans un contexte d'inclusion de l'identité de genre.

Action 11 - Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ (2021-2025)



Contenu

| | |
|---|----|
| Avant-propos | 2 |
| Introduction..... | 4 |
| Méthodologie..... | 5 |
| Inventaire | 6 |
| Analyse des postes de travail | 6 |
| Recensement démographique | 7 |
| Exigences relatives au port de l'uniforme..... | 8 |
| Caractéristiques de l'uniforme..... | 8 |
| Sécurité et adaptabilité..... | 8 |
| Considérations de genre | 9 |
| 1. Uniforme unisexe ou genré ?..... | 9 |
| 2. Choix de l'uniforme genré..... | 10 |
| Dispositions supplémentaires | 13 |
| Infrastructure et formation..... | 13 |
| Gouvernance et feedback..... | 14 |
| Conclusion et recommandations | 15 |
| Annexe 1 : Culture de l'uniforme..... | 17 |
| Annexe 2 : Postes de travail sous uniforme..... | 17 |



Avant-propos

Avant de d'entamer cette analyse, il semble opportun de clarifier les notions qui jalonnent ce rapport.

Les notions de sexe biologique et de genre :

Ces notions sont fondamentales pour appréhender la diversité humaine en termes d'identité.

Le terme **sexe** fait généralement référence à un ensemble de caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les humains en tant qu'hommes, femmes, ou intersexes. Le **genre** est une construction sociale et culturelle qui englobe les rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et les femmes.

L'**identité de genre** est le sens personnel de son propre genre, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance. Les identités de genre, y compris les transidentités, ne sont pas liées aux **préférences sexuelles ou affectives (LGBTQIA+)**, bien que cette confusion reste courante.

Les personnes **transgenres** (dont l'identité de genre diffère de celle habituellement associée au genre assigné à la naissance), tout comme les personnes **cisgenres** (dont l'identité de genre est en adéquation avec le genre assigné à la naissance), peuvent s'identifier comme hétérosexuelles, homosexuelles, bisexuelles, polyamoureuses, ou monogames. Cette confusion est souvent renforcée par l'emploi de termes désuets ou inappropriés, tels que « transsexualité » ou « identité sexuelle », qui peuvent induire en erreur en suggérant un lien avec la sexualité.

L'**expression de genre** fait référence à la manière dont une personne exprime son genre à travers son apparence, sa manière de s'habiller, son comportement et ses interactions sociales. L'expression de genre peut varier et ne correspond pas nécessairement à l'identité de genre ou au sexe assigné à la naissance.¹

Historiquement, la conception et la distribution des uniformes se sont souvent basées sur le sexe biologique, avec des uniformes distincts pour les hommes et les femmes. Ces distinctions prenaient en compte des différences physiques présumées et suivaient les normes sociales et culturelles traditionnelles concernant l'apparence et l'habillement appropriés pour chaque sexe.

Cependant, cette approche évolue. Plutôt que de se baser sur des distinctions de genre traditionnelles, les uniformes peuvent être conçus pour être neutres en termes de genre, offrant les mêmes options à tous les employés. Cela permet à chacun de choisir l'uniforme dans lequel il se sent le plus à l'aise et respecté dans son identité de genre, tout en respectant les exigences de sécurité, de fonctionnalité et d'image professionnelle.

Ainsi, les organisations peuvent créer des environnements de travail plus inclusifs et respectueux, où tous les employés se sentent égaux et valorisés, indépendamment de leur sexe ou de leur identité de genre.

La notion d'uniforme :

Les vêtements de travail se distinguent en deux grandes catégories, l'uniforme et l'équipement de protection individuelle (EPI) qui se distinguent par leur objectif et leur utilisation au sein d'un environnement professionnel.

¹ DufRASne, A., & Vico, P. (2020). *Les patient.e.s transgenres: une actualité et une réalité méconnues*. Revue Médicale de Bruxelles, 41(6), 464-469.

L'uniforme, traditionnellement associé à l'aspect vestimentaire, est porté pour des raisons d'identification professionnelle, de représentation de l'institution ou encore de conformité à des normes spécifiques. Il vise généralement à créer une image cohérente et identifiable pour le personnel d'une organisation.

En revanche, l'équipement de protection individuelle englobe un ensemble d'articles conçus pour assurer la sécurité et la protection de l'individu sur le lieu de travail. Ces équipements peuvent inclure des casques, des gants, des lunettes de protection, des chaussures de sécurité, etc. L'objectif principal des EPI est de réduire les risques d'accidents, de blessures ou d'exposition à des substances potentiellement dangereuses.

Ainsi, bien que l'uniforme et l'EPI puissent parfois coexister, ils servent des finalités distinctes. L'uniforme se concentre davantage sur l'aspect visuel et la représentation professionnelle, tandis que l'EPI est spécifiquement axé sur la protection individuelle et la prévention des risques professionnels.



Introduction

La présente note vise à réaliser l'action 11, relevant du secteur de la fonction publique et inscrite dans le cadre des initiatives visant à promouvoir une administration publique inclusive portées par le plan régional LGBTQIA+. Cette action pilotée par talent.brussels se concentre sur **la réalisation d'un inventaire des professions publiques liées à un uniforme**. Elle vise également à examiner attentivement les domaines où l'adaptation des uniformes pourrait contribuer à atténuer leur caractère sexospécifique.

L'objectif principal est de **favoriser le libre choix de l'uniforme** dans la mesure du possible et de contester les codes vestimentaires fondés sur le sexe biologique, affirmant ainsi l'engagement de la Région de Bruxelles-Capitale à respecter et à valoriser la diversité des identités et expressions de genre au sein de la fonction publique. Ce cadre est conçu pour assurer que chaque individu, indépendamment de son sexe, de son identité de genre, ou de son expression de genre, se sente respecté et inclus dans son milieu de travail, contribuant ainsi à l'établissement d'une culture organisationnelle plus ouverte et respectueuse de la diversité sous toutes ses formes.

Cette note s'attèle d'une part à dresser un état des lieux des normes vestimentaires actuellement en vigueur au sein des institutions de la Région de Bruxelles-Capitale, permettant aux parties prenantes d'identifier ainsi les domaines où les codes vestimentaires peuvent être remis en question et/ou modifiés. D'autre part, ce rapport cherche à établir un cadre de référence pour les futures politiques vestimentaires, où le choix de l'uniforme ne serait plus une source de discrimination ou d'inconfort, mais plutôt un moyen d'expression et de reconnaissance de la diversité des identités de genre.

En tenant compte de la distinction entre les concepts de sexe biologique, identité de genre, et expression de genre, cet inventaire constitue une base pour développer des réflexions et actions vers une fonction publique plus accueillante, respectueuse et inclusive.

Cette approche englobe une prise en charge attentive des diversités de genre visant à assurer que chaque agent, quelle que soit son identité de genre, se sente valorisé et soutenu dans son environnement socio-professionnel.



Méthodologie

Pour atteindre ces objectifs, une méthodologie rigoureuse et systématique a été adoptée. Le cœur de cette démarche réside dans l'élaboration et la distribution d'un questionnaire en ligne détaillé aux différentes organisations de la fonction publique.

Le questionnaire est conçu pour couvrir une gamme étendue de sujets, allant de la structure démographique des postes à la nature et à la fonctionnalité des uniformes, en passant par les politiques organisationnelles liées à la diversité et à l'inclusion. Chaque organisme a eu la possibilité de répondre en français ou en néerlandais. La majorité des questions se présente sous un format binaire (oui/non ou pas d'application) et les autres questions adoptent la forme d'une liste déroulante ou d'une question ouverte.

La collecte a été réalisée sur une période de 4 mois s'étalant du 26 septembre 2023 au 22 janvier 2024. Au total, **20 organismes ont été sollicités**, parmi lesquels 11 ont indiqué posséder des fonctions dans lesquelles le port de l'uniforme est obligatoire : SPRB, Urban.brussels, Bruxelles Fiscalité (BF), Bruxelles Environnement (BE), Hub.brussels (HUB), Bruxelles Propreté (NET), Parking, Port, Cidydev, Hydria et les Pompiers de Bruxelles (SIAMU).

La première étape de l'enquête a identifié les postes de travail au sein de la fonction publique où le port d'un uniforme est requis. Cette identification a permis de cibler spécifiquement les rôles concernés par cette étude, assurant ainsi la pertinence et la spécificité des données collectées. Par la suite, un recensement démographique au sein de ces postes a été entrepris, recueillant des données sur le nombre d'hommes, de femmes, et de personnes non-binaires, afin de comprendre la répartition du genre et d'identifier les besoins spécifiques associés à chaque groupe.

Enfin, une série de questions a été dédiée à l'examen des exigences justifiant le port de l'uniforme, telles que les considérations liées à la sécurité, la santé, l'hygiène, l'identification des employés, et la nécessité d'identifier les personnes non autorisées dans certaines zones, comme la salle des machines par exemple.

L'enquête a également exploré en détail les caractéristiques pratiques des uniformes, incluant le nombre de pièces composant l'uniforme, la flexibilité dans le choix des tailles, et la question de savoir si les uniformes sont standardisés ou confectionnés sur mesure. Ces informations sont pertinentes pour évaluer l'adaptabilité des uniformes aux divers besoins corporels des employés. Les questions de sécurité et d'adaptabilité ont été abordées, notamment en ce qui concerne les risques associés aux uniformes mal ajustés et l'utilisation d'accessoires.

De plus, des questions spécifiques ont permis de sonder la prise en compte du genre dans la conception des uniformes, y compris la possibilité pour les employés de choisir un uniforme conforme à leur identité de genre.

L'analyse a également porté sur l'infrastructure et la formation en matière de diversité, notamment les arrangements relatifs aux vestiaires et les formations proposées pour soutenir une culture de travail inclusive. Enfin, la méthodologie adoptée a inclus une évaluation des mécanismes de gouvernance des politiques d'uniforme, en interrogeant les participants sur les processus d'évaluation et d'ajustement des politiques, la présence de conseillers en diversité, et la possibilité de fournir des retours d'expérience.

Inventaire

Analyse des postes de travail

Le questionnaire débute par l'identification des postes² nécessitant un uniforme, permettant ainsi de cibler spécifiquement les rôles concernés par cette enquête. Ils ont été regroupés dans les catégories suivantes, en précisant l'organisme concerné entre parenthèses :

Services d'accueil et de réception

- Steward accueil (Bruxelles Fiscalité)
- Réceptionniste (Urban, Citydev, Pompiers de Bruxelles)
- Accueil (SPRB)

Services techniques et de maintenance

- Technicien de labo (Bruxelles Environnement)
- Technicien de chantier (Citydev)
- Agent de maintenance (Citydev)
- Ouvrier (SPRB)
- Chef de projet (SPRB)
- Contrôleur de chantier (SPRB)
- Contrôleur PRÉT (SPRB)
- Collaborateur de terrain (Hub)
- Agents administratifs exploitation (Hydria)
- Personnel entretien (Pompiers de Bruxelles)

Gestion de l'environnement, propreté et espaces verts

- Gardien de parcs et forêts (Bruxelles Environnement)
- Ouvrier et jardinier (Bruxelles Environnement)
- Vétérinaire (Bruxelles Environnement)
- Ouvrier de propreté publique (Bruxelles propreté)
- Agent de nettoyage (Citydev)
- Brigadier (Bruxelles propreté)

Sécurité et services d'urgence

- Pompier.ière (Pompiers de Bruxelles)
- Casernement (Pompiers de Bruxelles)
- Surveillant/manager (SPRB)

Navigation et contrôle

- Steward (Parking, Port de Bruxelles)
- Pontiers éclusiers (Port de Bruxelles)
- Navigants (Port de Bruxelles)

Restauration

- Barista (SPRB)
- Commis de cuisine ou chef de cuisine (SPRB)

² Les intitulés de fonction correspondent à ceux transmis par les institutions.



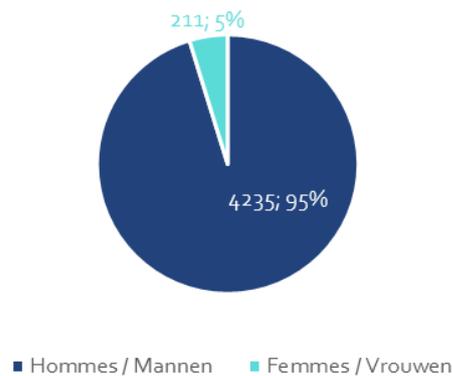
Recensement démographique

L'inventaire collecte des données démographiques précises sur le nombre d'hommes, de femmes et de personnes non-binaires dans chaque fonction, ce qui aide à comprendre la répartition du genre au sein des différents postes.³

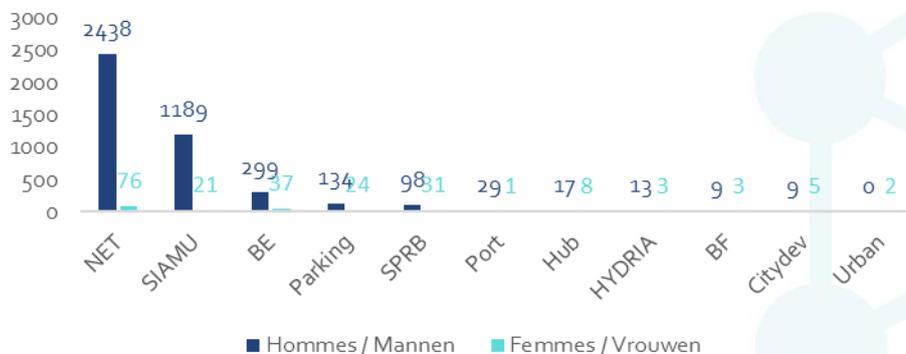
Le nombre de personnes non-binaire étant proche de 0 dans l'inventaire, celui-ci n'est pas affiché pour des raisons de confidentialité et n'est pas repris dans le graphique. Leur présence d'apparence minimale peut révéler la nécessité d'une politique de reconnaissance et d'inclusion plus affirmée.

Selon les résultats, sur un total de 4447 personnes, une très forte majorité englobe 4235 personnes officiellement enregistrées comme des hommes, 211 comme des femmes et 1 comme X.

Répartition des hommes et femmes portant un uniforme, tous organismes confondus /
Verdeling mannen en vrouwen in uniform, all organisaties samen



Nombre d'hommes et de femmes portant un uniforme, par organisme en 2023
Aantal mannen en vrouwen in uniform, per organisatie in 2023



³ De plus, il apparaît que la question telle qu'elle était posée aux partenaires « officiellement enregistré comme x » ait créé une confusion car en Belgique, le statut non-binaire n'est pas enregistré officiellement.

Exigences relatives au port de l'uniforme

Plusieurs questions évaluent les raisons justifiant le port de l'uniforme offrant un aperçu des motivations sous-jacentes à ces exigences à la fois de maintien d'une image professionnelle et de nécessité du respect des normes de sécurité.

A ce sujet, les questions suivantes ont été posées :

- L'uniforme est-il requis pour des raisons de sécurité et de santé ? (par exemple, casque, masque pour substances dangereuses)
- L'uniforme est-il nécessaire pour des raisons d'hygiène liées à la tâche? (ex. filet à cheveux pour la préparation des aliments)
- L'uniforme est-il nécessaire pour identifier les employés de l'organisation auprès du public? (ex. contrôleurs de billets)
- L'uniforme est-il nécessaire pour identifier les personnes non autorisées dans des zones spécifiques? (ex. salle des machines)
- L'uniforme est-il nécessaire pour des raisons pratiques de travail dans certaines conditions? (ex. grandes poches, bottes étanches, ceintures à outils)
- L'uniforme est-il nécessaire pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail?

Pour plus d'informations concernant les questions posées et leurs réponses, le lecteur est invité à consulter l'inventaire repris en annexe de ce document.

Caractéristiques de l'uniforme

Le questionnaire explore les aspects pratiques de l'uniforme, tels que le nombre de pièces qui le composent, la possibilité de combiner différentes tailles et différentes composantes genrées, et la nature standardisée ou sur mesure des uniformes. L'objectif de cette exploration est d'évaluer leur adaptabilité aux divers besoins physiques et morphologiques des agents.

A ce sujet, les questions suivantes ont été posées :

- Combien de pièces vestimentaires l'uniforme fourni par l'organisation contient-il ?
- Si l'uniforme comporte plusieurs pièces, est-il possible de combiner différentes tailles pour chacune d'elles?
- Pour l'uniforme, travaillez-vous avec des tailles standard ou sur mesure individuelle?
- En cas de tailles standard, combien sont disponibles? (Small/Medium/...)

Pour plus d'informations concernant les questions posées et leurs réponses, le lecteur est invité à consulter l'inventaire repris en annexe de ce document.

Sécurité et adaptabilité

Certaines questions abordent également les aspects relatifs à la sécurité et l'adaptabilité des uniformes et plus particulièrement des EPI, en interrogeant sur les risques potentiels de mauvais ajustements et la présence d'accessoires.

A ce sujet, les questions suivantes ont été posées :

- Un uniforme mal adapté à la morphologie de l'employé présente-t-il un risque pour la sécurité?
- Les accessoires portés en dehors de l'uniforme présentent-ils un risque pour la sécurité? (ex. bracelets dans les machines)

Pour plus d'informations concernant les questions posées et leurs réponses, le lecteur est invité à consulter l'inventaire repris en annexe de ce document.

Considérations de genre

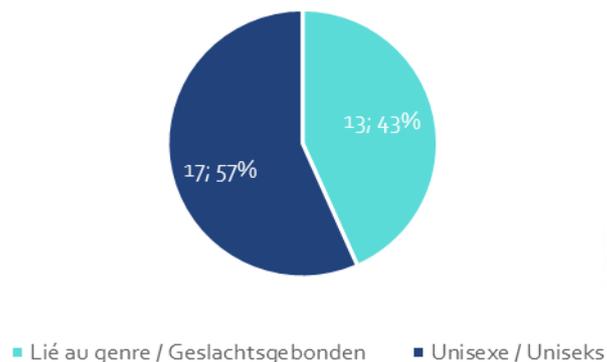
Des questions spécifiques sondent la prise en compte du genre dans la conception des uniformes, incluant la possibilité pour les employés de choisir un uniforme en accord avec leur identité de genre, et si des ajustements spécifiques au genre sont prévus.

1. Uniforme unisexe ou genré ?

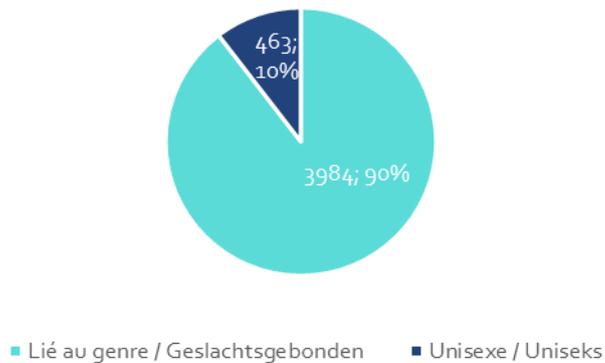
Tout d'abord, des questions ont été posées aux organismes pour déterminer si l'uniforme lié à la fonction est unisexe ou spécifique au genre. Selon les données collectées, 57% des fonctions requièrent un uniforme unisexe alors que 43% ont un uniforme lié au genre. Afin d'éviter toute simplification dans l'interprétation des résultats et de respecter les spécificités de chaque fonction dans chaque organisme, certains postes – même s'ils présentent des similitudes apparentes – n'ont pas été regroupés. Par exemple, les fonctions « agent de nettoyage » chez Bruxelles Environnement et « personnel entretien » chez les Pompiers de Bruxelles sont considérées comme distinctes dans l'analyse.

Bien que les fonctions nécessitant un uniforme lié au genre soient moins nombreuses, elles englobent près de la totalité des agents en uniforme (90%), tandis que seulement 10% des agents disposent d'un uniforme unisexe.

L'uniforme est-il unisexe ou spécifique au genre /
Is het uniform uniseks of genderspecifiek?
(% de fonctions / functies)



L'uniforme est-il unisexe ou spécifique au genre /
 Is het uniform uniseks of genderspecifiek?
 (% d'agents / agenten)



2. Choix de l'uniforme genré

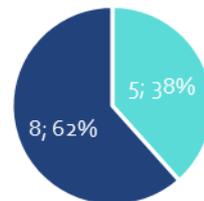
Les questions liées aux fonctions qui se caractérisent par un uniforme lié au genre sont à présent analysées. A l'embauche, dans la majorité des fonctions dont l'uniforme est genré, il est possible de choisir l'uniforme indépendamment du genre officiel (62% oui). Selon les résultats obtenus auprès des partenaires, les fonctions qui ne permettent pas de choisir le genre de l'uniforme lors de l'embauche sont les fonctions d'accueil (SPRB, Bruxelles Fiscalité), de réceptionniste (Citydev), de brigadier et d'ouvrier de propreté publique (Bruxelles Propreté).

Sans plus d'information, il est difficile d'en comprendre les raisons sous-jacentes de l'absence de choix du genre de l'uniforme. Cela pourrait être dû à des contraintes budgétaires, à une complexité logistique, à une volonté de refléter une apparence uniforme et cohérente, à des préoccupations pratiques (en termes de visibilité et de praticité pour un ouvrier de propreté publique, par exemple), etc.

La majorité des fonctions permet également à celles et ceux qui le souhaitent, de changer leur uniforme pour un autre genre (73% oui). Par contre, les fonctions de réceptionniste, de nettoyage, de maintenance et de technicien de chantier (Citydev) ne permettent pas cette flexibilité. Les postes d'accueil et de commis ou chef de cuisine (SPRB) ne peuvent pas non plus changer d'uniforme pour celui d'un autre genre.

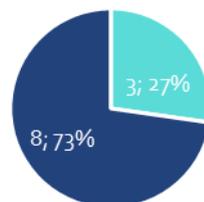
Dans la même tendance, toutes les fonctions autorisent la combinaison des différents éléments de l'uniforme, spécifiquement dans le cas où ce dernier est composé de plusieurs pièces distinctes en termes de morphologie ou de genre (80% oui), à l'exception des fonctions d'accueil (SPRB), de réceptionniste, de nettoyage, de maintenance et de technicien de chantier (Citydev).

L'agent peut-il choisir n'importe quel uniforme lors de son embauche, indépendamment de son genre officiel /
 Kan de ambtenaar bij aanstelling kiezen tussen de uniformen, ongeacht hun officiële gender?
 (% de fonctions / functies)



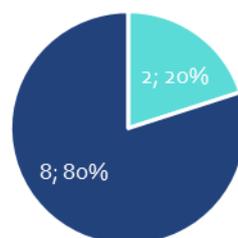
■ Non / Nee ■ Oui / Ja

L'agent peut-il ultérieurement changer pour un uniforme d'un autre genre /
 Kan de ambtenaar veranderen naar een uniform van een ander gender?
 (% de fonctions / functies)



■ Non / Nee ■ Oui / Ja

L'agent peut-il combiner des éléments de différents uniformes /
 Kan de ambtenaar elementen van verschillende uniformen combineren?
 (% de fonctions / functies)



■ Non / Nee ■ Oui / Ja

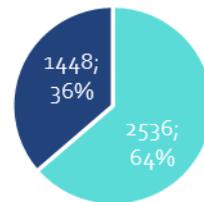
Toutefois une analyse basée sur le nombre d'individus occupant ces postes , plutôt que sur la fonction de travail révèle des résultats significativement différents.

En effet, lors de leur embauche, 64% des agents concernés par le port d'uniforme ne peuvent pas choisir ce dernier indépendamment du genre officiel qui leur est attribué. Ce résultat s'explique principalement par la forte représentation des ouvriers de la propreté publique (2306 ouvriers de propreté publique, soit 91% des 2536 personnes portant un uniforme correspondant chacun à une fonction bien spécifique).

Ensuite, 98% des agents concernés par le port d'un uniforme peuvent le changer ultérieurement afin qu'il corresponde à leur identité de genre.

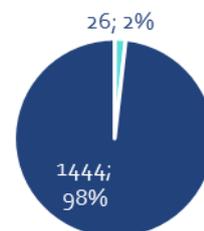
Dans la même tendance, 99% des agents devant porter un uniforme genré pendant leur travail, peuvent combiner différents éléments d'un uniforme correspondant à leur fonction.

L'agent peut-il choisir n'importe quel uniforme lors de son embauche, indépendamment de son genre officiel /
 Kan de ambtenaar bij aanstelling kiezen tussen de uniformen, ongeacht hun officiële gender?
 (% d'agents / agenten)



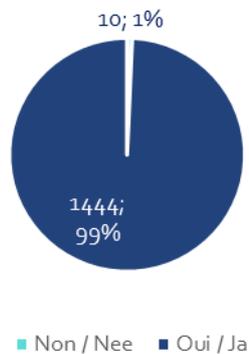
■ Non / Nee ■ Oui / Ja

L'agent peut-il ultérieurement changer pour un uniforme d'un autre genre /
 Kan de ambtenaar veranderen naar een uniform van een ander gender?
 (% d'agents / agenten)



■ Non / Nee ■ Oui / Ja

L'agent peut-il combiner des éléments de différents uniformes /
Kan de ambtenaar elementen van verschillende uniformen
combineren?
(% d'agents / agenten)



Dispositions supplémentaires

Le questionnaire se penche sur certains accommodements raisonnables.

Dans le cadre de la diversité, cette notion fait référence à des ajustements ou des modifications apportés dans le milieu professionnel pour accommoder les besoins spécifiques d'individus ou de groupes qui font face à des défis ou des barrières en raison de leur diversité, que ce soit en termes de genre, de handicap, etc. Ces ajustements visent à assurer l'égalité des chances et à favoriser l'inclusion au sein de l'organisation. L'objectif est de créer un environnement de travail équitable où chacun a la possibilité de contribuer pleinement et de s'épanouir, indépendamment de ses caractéristiques individuelles. Les cas répertoriés comprennent les fonctionnaires enceintes et les employés ayant un handicap, évaluant ainsi la flexibilité et l'inclusivité des politiques d'uniforme.

A ce sujet, les questions suivantes ont été posées :

Votre organisation propose-t-elle des uniformes de grossesse pour cette fonction?

Pour plus d'informations concernant les questions posées et leurs réponses, le lecteur est invité à consulter l'inventaire repris en annexe de ce document.

Infrastructure et formation

Ce volet de l'analyse interroge sur les infrastructures telles que les vestiaires et les formations proposées en matière de diversité, pour comprendre le soutien environnemental et éducatif mis en place.

L'objectif est de cerner les initiatives mises en place pour soutenir un environnement inclusif et d'offrir une éducation qui favorise la sensibilisation et la compréhension de la diversité au sein de l'organisation.

En examinant les infrastructures, l'attention se porte sur la disponibilité et l'accessibilité des vestiaires, éléments essentiels pour garantir le confort et la confidentialité des employés, en particulier dans le contexte des politiques vestimentaires. Parallèlement, l'analyse se tourne vers

les programmes de formation liés à la diversité, évaluant ainsi la nature, l'ampleur et l'efficacité des initiatives éducatives mises en œuvre pour promouvoir un environnement professionnel respectueux de la diversité sous toutes ses formes.

A ce sujet, les questions suivantes ont été posées :

- Votre organisation offre-t-elle des aménagements pour les fonctionnaires enceintes qui doivent porter un uniforme ? (telles que des affectations où l'uniforme n'est pas requis)
- Votre organisation propose-t-elle des vestiaires?
- Si oui, s'agit-il de vestiaires individuels ou collectifs ?
- En cas de vestiaires collectifs, existe-t-il des vestiaires séparés pour hommes et femmes?
- Votre organisation offre-t-elle des formations sur la diversité? (ex. la diversité de genre, l'inclusion, etc.)

Pour plus d'informations concernant les questions posées et leurs réponses, le lecteur est invité à consulter l'inventaire repris en annexe de ce document.

Gouvernance et feedback

Les questions finales se concentrent sur les mécanismes de gouvernance, tels que l'évaluation des politiques d'uniforme, la présence de conseillers en diversité, et la possibilité de fournir des commentaires supplémentaires, soulignant l'importance de l'ajustement continu et de l'engagement organisationnel envers l'inclusion.

L'évaluation des politiques d'uniforme permet de garantir qu'elles restent alignées sur les principes d'équité et d'inclusion, tandis que la présence de conseillers en diversité renforce la prise de décision éclairée et la politique d'information en la matière au sein des institutions.

A ce sujet, les questions suivantes ont été posées :

- Comment évaluez-vous et ajustez-vous la politique d'uniforme de votre organisation?
- En quelle année la politique d'uniforme a-t-elle été mise à jour pour la dernière fois?
- Avez-vous un ou plusieurs conseillers de prévention dans votre organisation pour discuter de l'uniforme?
- Avez-vous une ou plusieurs personnes de confiance dans votre organisation pour discuter de l'uniforme?
- Avez-vous un ou plusieurs managers diversité dans votre organisation pour discuter de l'uniforme?
- Combien de fonctionnaires au sein de votre organisation occupent l'un de ces postes (conseiller en prévention, personne de confiance, managers diversité)?

Pour plus d'informations concernant les questions posées et leurs réponses, le lecteur est invité à consulter l'inventaire repris en annexe de ce document.

L'opportunité supplémentaire de fournir des commentaires dans le questionnaire permet aux organisations de suggérer des bonnes pratiques, et/ou formuler des retours d'expérience, permettant ainsi d'enrichir les futurs monitorings qui seront conduits de manière régulière.

Ainsi, on rapporte chez Hub.brussels qu'un contrôle des uniformes a été réalisé en 2023 par le service prévention Mensura et la conseillère prévention avec « un avis très positif ». Chez Parking.brussels, « afin que tous les agents puissent se percevoir en tant qu'individus égaux, les valeurs fondamentales telles que la diversité, le respect, l'ouverture et l'innovation sont mises en exergue ». Enfin, Port.brussels est « conscient qu'un lieu de travail égalitaire, diversifié et inclusif

est un moteur essentiel pour toutes les fonctions (...) pour valoriser le potentiel humain, la productivité et le bien-être ».

Conclusion et recommandations

L'objectif principal de cet inventaire vise à favoriser le libre choix de l'uniforme et à contester les codes vestimentaires basés sur le sexe biologique. Ce premier état des lieux représente une étape importante vers une culture organisationnelle plus inclusive et respectueuse de la diversité des genres au sein de la fonction publique de la Région de Bruxelles-Capitale, particulièrement dans les secteurs où les fonctions requièrent un uniforme, tels que les services d'accueil, de maintenance, de propreté, de sécurité, d'urgence, les services techniques, etc.

En promouvant des politiques d'uniforme plus flexibles, la fonction publique bruxelloise reconnaît l'importance de la diversité des expressions de genre. Cette initiative ne se limite pas à la réalisation d'un simple inventaire mais s'inscrit dans un mouvement plus large visant à remettre en question et à transformer les normes sociales restrictives, ouvrant la voie à une société plus inclusive.

L'analyse des pratiques relatives aux uniformes dans la fonction publique bruxelloise révèle une approche nuancée de la prise en compte du genre.

Parmi tous les agents qui portent un uniforme au sein des organismes de la fonction publique bruxelloise qui ont participé à l'enquête, 90% disposent d'uniforme genré et 10% ont un uniforme unisexe. Cependant, lorsqu'on examine le nombre de types de fonctions de travail, seulement 43% des postes sont associés à un uniforme genré, tandis que 57% sont associés à un uniforme unisexe. Ces différences s'expliquent par la forte représentativité des pompiers et des ouvriers de la propreté publique. Ces deux fonctions représentent à elles seules 83% des 90% des agents dont l'uniforme est genré.

Lorsque l'uniforme est genré, 62% des fonctions permettent de choisir le genre sans considération du genre officiel. Bien que la majorité des fonctions permette le choix à l'embauche, elle ne représente qu'une minorité des agents. Ainsi, 64% des individus porteurs d'un uniforme genré n'ont pas la possibilité d'en choisir le genre à l'embauche. Il s'agit pour la plupart des ouvriers de la propreté publique.

Pour les agents dont le changement de genre de l'uniforme est possible, plus de 98% peuvent changer d'uniforme après leur embauche pour mieux correspondre à leur identité de genre ou combiner différents éléments de leur uniforme.

Pour conclure, cet état des lieux révèle que 9 agents sur 10 portent un uniforme lié au genre. Toutefois, selon les réponses des partenaires, 62% d'entre eux ne pourraient pas en choisir le genre lors de leur embauche. Enfin, cet état des lieux révèle également que 38% des fonctions ne permettent pas de choisir le genre à l'embauche telles que l'accueil, la réception et la propreté publique.

Dans la perspective de promouvoir une fonction publique bruxelloise plus inclusive, plusieurs recommandations émergent de cet inventaire.

Premièrement, il est important d'encourager activement le développement et la promotion de politiques d'uniforme plus flexibles et inclusives. Un sondage auprès des représentants de différentes fonctions et genres par le biais des managers diversité, pourrait fournir des informations précieuses dans l'élaboration de ces politiques, en veillant à ce qu'elles soient adaptées aux besoins spécifiques de divers secteurs.

La sensibilisation et la formation sont également des leviers essentiels pour favoriser une compréhension approfondie des enjeux liés à la diversité des genres. En mettant en place des programmes dédiés au personnel et aux responsables, la fonction publique bruxelloise peut contribuer à créer une culture organisationnelle plus informée et réceptive.

Parallèlement, l'encouragement à l'adoption d'uniformes unisexes représente une avancée significative. Collaborer avec des concepteurs d'uniformes ou intégrer cette clause technique aux marchés publics permettrait de garantir une diversité d'offres répondant aux besoins variés au sein de la fonction publique.

Élargir les options de choix d'uniformes au moment de l'embauche est une recommandation essentielle, surtout pour les fonctions où cette possibilité est actuellement limitée. Une révision des procédures de sélection et d'affectation des uniformes pourrait faciliter cette extension des choix.

L'accompagnement clair et inclusif du changement de genre d'uniforme est un aspect important pour garantir que les agents puissent aligner leur uniforme sur leur identité de genre au fil du temps, sans crainte de discrimination.

La consultation continue avec les partenaires et les parties prenantes, en particulier les travailleurs concernés, est essentielle. Elle permet de recueillir des opinions et des suggestions supplémentaires, garantissant ainsi que les politiques d'uniforme reflètent véritablement les besoins et les préoccupations spécifiques de ceux qui les portent.

Enfin, la mise en place d'un mécanisme de suivi régulier, notamment par le biais de cet inventaire régulier est indispensable pour évaluer l'efficacité des nouvelles politiques d'uniforme. Les ajustements continus, basés sur les retours d'expérience, assureront que ces politiques restent alignées sur les objectifs d'inclusivité et de respect de la diversité des genres au sein de la fonction publique bruxelloise.



Annexe 1 : Culture de l'uniforme

Les questions ainsi que les réponses collectées sont référencées dans le document Excel, onglet « Culture de l'uniforme ».

Annexe 2 : Postes de travail sous uniforme

Les questions ainsi que les réponses collectées sont référencées dans le document Excel, onglet « Postes de travail sous uniforme ».

