

PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2023 > 2024



VOLET INTERNE

AXE 1

OBJECTIF 1.

METTRE EN PLACE UN PLAN D'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

Action 1 - Dédier des ressources humaines et financières à la mise en œuvre et à la conception du plan d'égalité de genre.....	9
Action 2 - Élaborer un recensement de la situation actuelle.....	10

OBJECTIF 2.

ENCOURAGER UN CLIMAT D'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

Action 1 - Maintenir une politique organisationnelle inclusive qui promeut la diversité.....	13
Action 2 - Adopter une communication interne sensible au genre	14
Action 3 - Former/sensibiliser le personnel communal à l'égalité entre les femmes et les hommes	17

OBJECTIF 3.

ENCOURAGER UNE PARITÉ DE GENRE DANS LES MÉTIERS ET AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX HIÉRARCHIQUES

Action 1 - Favoriser la diversité des candidatures dans le cadre des recrutements.....	18
Action 2 - Favoriser un équilibre entre vie privée et vie professionnelle	19

AXE 2

OBJECTIF

INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTENU DES POLITIQUES PUBLIQUES

Action 1 - Mener une politique de déconstruction des stéréotypes de genre au sein de l'administration	20
Action 2 - Sensibiliser à l'importance de prendre en considération le genre dans la construction d'un projet.....	21
Action 3 - Appréhender la notion de gender budgeting	22

VOLET EXTERNE

AXE 3

OBJECTIF

SENSIBILIER LES CITOYEN-NE-S EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Action 1 - Mener en collaboration avec l'associatif, des actions et des campagnes de sensibilisation en matière d'égalité de genre.....	24
Action 2 - Mener en collaboration avec l'associatif, des actions et des campagnes de sensibilisation visant à lutter contre les violences faites aux femmes.....	26
Action 3 - Soutenir les associations locales qui luttent contre les inégalités liées au genre.....	27

VOLET TRANSVERSAL

AXE 4

AMÉNAGEMENT URBAIN

OBJECTIF 1.

ENTAMER UN DISPOSITIF D'URBANISME GENRÉ

Action 1 - Créer un espace public égalitaire.....	29
Action 2 - Lutter contre le harcèlement de rue et le sentiment d'insécurité.....	31

OBJECTIF 2.

IMPLIQUER LES FEMMES DANS LES PROCESSUS DE PARTICIPATION CITOYENNE

Action - Créer des dynamiques participatives qui favorisent une répartition équilibrée entre hommes et femmes 33

JEUNESSE

OBJECTIF

INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ACTIVITÉS PROPOSÉES AUX JEUNES

Action 1 - Mener des campagnes de sensibilisation auprès des jeunes..... 34

Action 2 - Former les équipes qui encadrent les jeunes à la notion de genre..... 34

ENSEIGNEMENT

OBJECTIF 1.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS DE GENRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES DE LA VILLE

Action - Organiser des animations dans les écoles qui participent à la déconstruction des stéréotypes ... 35

OBJECTIF 2.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE DANS LES BIBLIOTHÈQUES DE LA VILLE

Action - Organiser des animations dans les bibliothèques de la Ville qui participent à la déconstruction des stéréotypes..... 36

LOGEMENT

OBJECTIF 1.

DÉVELOPPER L'HÉBERGEMENT D'URGENCE DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Action - Renforcer la collaboration avec les centres d'hébergement du territoire..... 37

OBJECTIF 2.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUBIES PAR LES FEMMES FACE À L'ACCÈS AU LOGEMENT

Action 1 - Identifier les facteurs qui affectent la situation des femmes face au logement..... 37

Action 2 - Mener des campagnes de sensibilisation auprès des agences immobilières et des propriétaires..38

Action 3 - Promouvoir l'accès à un logement de qualité pour tou-te-s..... 39

SANTÉ & PETITE ENFANCE

OBJECTIF 1.

SENSIBILISER LES PROFESSIONNEL-LE-S QUI ENCADRENT LES CRÈCHES

Action - Organiser des ateliers qui éveillent les consciences vers une éducation non sexiste 40

OBJECTIF 2.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'ÉGARD DES PARENTS

Action - Lancer une campagne « MOM/DAD FRIENDLY CITY » et mettre en place de « BABY CORNERS » 40

FÊTES & FOLKLORE

OBJECTIF

PROPOSER DES ACTIVITÉS FESTIVES À UN PUBLIC FAMILIAL

Action - Favoriser la participation des femmes aux activités proposées par la Ville..... 42

CULTURE

OBJECTIF

PROMOUVOIR LES FEMMES À TRAVERS LE SECTEUR CULTUREL

Action - Organiser des activités qui abordent la place des femmes dans la société 43

SPORT

OBJECTIF

INTÉGRER LE GENRE EST DANS LES ACTIONS DE PROMOTION DU SPORT

Action 1 - Garantir l'accessibilité à tou-te-s dans la pratique du sport 44

Action 2 - Garantir l'accessibilité des femmes au sein des infrastructures sportives..... 44

Action 3 - Valoriser les clubs qui promeuvent le sport féminin..... 45

Action 4 - Organiser des cours de self-défense pour lutter contre le sentiment d'insécurité présent chez les femmes 45

ZONE DE POLICE

OBJECTIF 1.

ENCOURAGER UN CLIMAT D'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE LA ZONE DE POLICE

Action 1 - Sensibiliser le personnel de la zone de Police à la notion de genre..... 46

Action 2 - Dédier des ressources humaines à la mise en place d'un climat d'égalité des genres 47

Action 3 - Adopter une communication sensible au genre 48

OBJECTIF 2.

ACCOMPAGNER DE MANIÈRE ADÉQUATE LES VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Action - Créer des structures adaptées et des collaborations efficaces..... 49

CPAS

OBJECTIF

COLLABORER AVEC LE CPAS AFIN D'INTÉGRER LE GENRE DANS SES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Action - Organiser des actions de sensibilisation et des séances de formations pour le personnel du CPAS 52

PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2023 > 2024

CONTEXTE

Si, en Belgique, l'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue en tant que principe général, ancré dans la constitution et soutenu légalement, il n'en demeure pas moins que son application dans tous les domaines de la vie continue trop souvent à faire défaut.

La Ville de Charleroi, de par sa proximité avec la population, dispose d'un pouvoir d'action considérable pour instaurer une réelle égalité dans la société. Elle agit en concertation avec le monde associatif en menant des actions spécifiques et en intégrant la notion de genre, de discrimination et de sexisme de façon transversale dans l'ensemble des politiques sectorielles conduites afin de construire un projet de Ville inclusive.

HISTORIQUE

La Ville de Charleroi, riche de son tissu associatif et de la diversité de ses citoyen-ne-s a rapidement été pionnière en matière de lutte contre les discriminations. Elle a toujours œuvré en faveur de l'égalité des droits pour toutes et tous, quels que soient le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'origine.

Depuis plus de 20 ans, la Ville s'est toujours dotée d'outils performants pour développer des actions de sensibilisation et d'information envers ses citoyen-ne-s avec, initialement, la création au sein de son administration du service « Égalité des Chances » en 2000.

Plus précisément, elle s'inscrit depuis plusieurs années dans une démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations vécues par les femmes avec la mise en place de divers dispositifs et le soutien aux institutions et associations locales qui travaillent ces questions :

- **2006** : Vote au Conseil Communal de la Charte Égalité Femmes-Hommes (actualisée en 2016).

- **2008** : Mise en place du Conseil Consultatif Égalité Femmes-Hommes (CCEFH) ;

- **2009** : Participation à la création de l'AS-BL Maison Plurielle en vue d'informer, former, être un soutien aux opérateur-trice-s locaux-ales et un centre d'expertise en matière de violences faites aux femmes. La Maison Plurielle a évolué depuis lors et s'institue, aujourd'hui, également en tant que service ambulatoire agréé spécialisé dans l'accompagnement des personnes victimes de violences de genre (principalement : violences conjugales, violences intrafamiliales, mariages forcés, violences liées à l'honneur) ;

- **2018** : Approbation par le Conseil Communal de la motion relative à la Convention d'Istanbul ;

- **2020** : Approbation par le Collège Communal de la note d'orientation du service de l'Égalité des Chances.

Cette dernière mandature (2018-2024) a débuté avec la création d'états généraux dans chacune des matières communales, lesquels ont alimenté la rédaction du projet de Ville qui consacre un axe entier à l'Inclusion.

Afin de développer concrètement cet axe du projet de Ville, de nombreuses actions en matière de lutte contre les discriminations ont été opérationnalisées et planifiées dans le Plan Stratégique Transversal.

MÉTHODOLOGIE

L'échevinat de l'Égalité des Chances, soutenu par le service Égalité des Chances de la Ville de Charleroi et le Conseil Consultatif Égalité Femmes-Hommes (CCEF), a pour ambition de déconstruire les stéréotypes en développant divers supports d'information et en organisant des actions de sensibilisation et d'éducation à destination des citoyen-ne-s, des associations et du personnel de la Ville. Elles travaillent essentiellement sur base de l'expertise des associations présentes sur le terrain et des rencontres avec des invité-e-s expert-e-s sur des questions thématiques.

En février 2020, l'échevinat de l'Égalité des Chances, le service Égalité des Chances et le CCEF sont allés à la rencontre de la Mairie de Paris et de diverses associations qui travaillent à plus d'égalité au sein de la capitale française.

Des groupes de travail ont été créés afin d'affiner, d'explorer et de proposer des solutions aux thématiques prioritaires identifiées. Les groupes de travail sont composés de l'échevinat de l'Égalité des Chances, son service, mais aussi d'associations membres du CCEF, d'invité-e-s expert-e-s et professionnel-le-s du secteur. Ils ont donc pour objectifs d'éclaircir les tenants et aboutissants de la problématique générale, d'identifier le contexte dans lequel Charleroi s'inscrit, de définir des axes de travail et de cibler des priorités sur lesquelles le CCEF va notamment s'appuyer pour remettre des avis à la Ville et initier le changement.

Le changement doit s'opérer de **TROIS MANIÈRES** :

- Une autorité locale qui promeut l'égalité entre/pour les femmes et les hommes se doit de l'appliquer au sein de sa propre structure - **VOLET INTERNE**.
- Le pouvoir local dispose d'un pouvoir d'action considérable pour tendre vers une réelle égalité dans la société - **VOLET EXTERNE**.
- La Ville est moteur de changement au sein de ses matières communales et de ses entités consolidées et impulse ainsi une dynamique égalitaire plus visible avec une dimension plus rayonnante - **VOLET TRANSVERSAL**.

À cette fin, la Ville de Charleroi met en place un Plan d'Égalité de Genre 2022-2024 regroupant des actions concrètes à court et moyen termes qui seront entreprises avec une énergie collective, preuve de l'engagement de toutes et tous.

Ce plan débute par l'élaboration d'un recensement de la situation actuelle dans toutes les compétences communales, la définition d'axes prioritaires ainsi que l'affectation des moyens nécessaires, la collaboration avec les partenaires pressenti-e-s et, enfin, l'énumération d'objectifs à atteindre qui se traduisent par des engagements concrets.

En outre, il se décline selon **QUATRE AXES** :

- Maintenir un milieu professionnel égalitaire ;
- Communiquer, sensibiliser et former à l'Égalité Femmes-Hommes ;
- Lutter contre le sexisme, les harcèlements, les discriminations et les violences ;
- Encourager une transversalité de genre dans toutes les compétences communales, au sein du CPAS et de la Zone de Police.

Comme suggéré par l'European Institute for Gender Equality (EIGE), le plan d'actions sera évalué chaque année afin de vérifier son avancement et de l'adapter aux nouvelles situations rencontrées.

VOLET INTERNE

Une autorité locale qui promeut l'égalité entre/pour les femmes et les hommes se doit de l'appliquer au sein de sa propre structure.

AXE 1 : MAINTENIR ET SOUTENIR UN MILIEU PROFESSIONNEL ÉGALITAIRE

OBJECTIF 1. METTRE EN PLACE UN PLAN D'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

Action 1 - Dédier des ressources humaines et financières à la mise en œuvre et à la conception du plan d'égalité de genre

Chausser les lunettes du genre, c'est prendre conscience que de nombreuses décisions ont un impact différencié selon que l'on soit un ou une citoyen-ne et que cela génère des inégalités. La première Ville de Wallonie se positionne de manière forte en se dotant des moyens humains nécessaires pour réaliser une tâche aussi importante. Il est question d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques, appelée « gender mainstreaming », qui peut être définie comme « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs et actrices généralement impliqué-e-s dans la mise en place des politiques¹ ». Tout en maintenant une cohérence avec la note d'orientation de l'Égalité des Chances, les fiches actions du Plan Stratégique Transversal et les groupes de travail du CCEFH.

Dès lors, pour relever cette tâche, la Ville se dote d'une **Référente genre**² qui est présente pour collaborer, accompagner et conseiller tant l'administration que le Collège Communal, pour développer un environnement dit égalitaire et non discriminatoire en termes de genre où chacun-e pourra y trouver sa place. Elle a pour mission de renforcer les connaissances sur l'égalité entre les sexes et les bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre qui contribuera à rendre l'approche plus efficace. Elle est entrée en fonction en novembre 2022. Une de ses premières actions sera de veiller à la concrétisation des engagements pris dans le cadre de ce plan.

ENGAGEMENT

- La Ville missionne une agente en tant que référente genre au sein de son administration.
- La référente genre se charge d'engager la Ville à évoluer dans le cadre du plan d'actions égalité femmes hommes.

¹ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming, dernière consultation 08.11.2022

² La dénomination « Référente genre » est genré et utilisé au féminin dans l'ensemble du présent document, la personne en charge de cette fonction en 2023 étant de genre féminin.

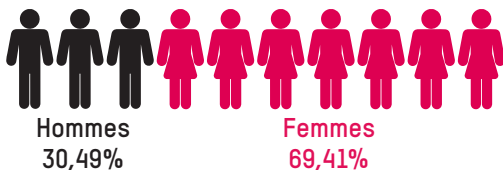
Action 2 - Élaborer un recensement de la situation actuelle

Avant toute chose, il est important de réaliser une photographie de la situation actuelle au sein de l'administration communale afin d'identifier et de prioriser les orientations politiques opportunes. Une répartition sur base des échelles barémiques entre les femmes et les hommes a été opérée. Il est également important de souligner que chaque membre du personnel est identifié « Femme » ou « Homme » au moyen de ses documents d'identité lors de son entrée en fonction (carte identité, passeport, etc.).

NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION :

Au total, l'administration communale compte **3260** agent-e-s : **2266** femmes et **994** hommes. Cet état des lieux est réalisé sur base de données arrêtées au 1er septembre 2022. Les données statistiques sont binaires car, même si l'administration communale inclut le troisième genre (= X ou autre) dans ses questionnaires, les membres du personnel s'identifient tou-te-s de manière binaire (homme ou femme).

Ce nombre comprend tout le personnel communal ainsi que les mandataires locaux-ales et leurs équipes. Pour mieux appréhender cette notion de genre au sein de l'administration communale, nous allons voir comment sont réparties ces 3260 personnes et quel poste elles occupent.



NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU COLLÈGE COMMUNAL ET DE LEURS ÉQUIPES :

Collège communal :

BOURGMESTRE	ÉCHEVIN·E·S		PRÉSIDENT DU CPAS
1 HOMME	4 FEMMES	5 HOMMES	1 HOMME

Les équipes scabinales :

Aux postes de responsables au sein des cabinets, nous retrouvons 7 femmes pour 9 hommes, au poste intermédiaire d'attaché-e ou conseiller-ère, nous avons 11 femmes pour 11 hommes. Au poste de collaborateur·rice, nous avons 14 femmes pour 12 hommes. En additionnant tou-te-s les membres du Collège communal ainsi que leurs équipes respectives, nous arrivons à un total de 36 femmes et 39 hommes, et donc une parité presque parfaite.



NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU CONSEIL COMMUNAL :

Le Conseil Communal est composé de 51 personnes. Sur ce nombre total, 40% sont des femmes, soit 20 personnes et 60% sont des hommes, soit 31 individus.



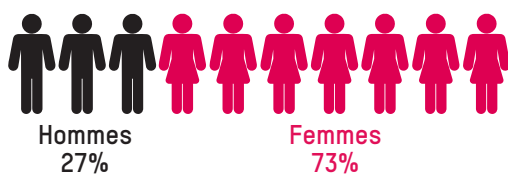
NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES OCCUPANT DES POSTES DITS "À RESPONSABILITÉS" :

On entend par « **personnel occupant des postes à responsabilités** » tout-e agent-e ayant du personnel à encadrer, qui est donc qualifié de « personnel encadrant, validant ». Nous constatons également, dans cette catégorie, une parité presque parfaite: parmi 243 agent-e-s encadrant-e-s, 126 sont des hommes et 117 sont des femmes.



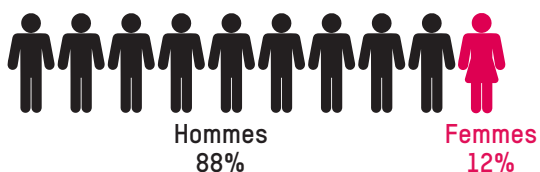
NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES OCCUPANT DES POSTES DITS "ADMINISTRATIFS" :

En ce qui concerne le **personnel occupant des postes dits administratifs**, c'est-à-dire les fonctions de secrétaires ou collaborateur-ice-s, on constate qu'il y a beaucoup plus de femmes. Ces postes attirent semble-t-il en davantage les femmes que les hommes. 888 agent-e-s sont qualifié-e-s de personnel administratif: 648 femmes, pour 240 hommes.



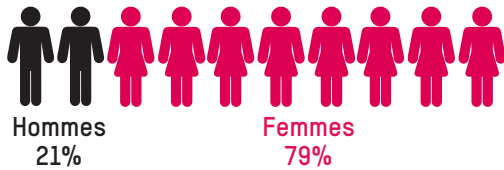
NOMBRE D'HOMMES ET DE FEMMES OCCUPANT DES POSTES DITS "TECHNIQUES" :

On entend par **personnel occupant des postes techniques** le personnel occupant une fonction manuelle qualifiée d'ouvrier-e-s : Nature en Ville, Service Nettoyage Bâtiments, Service Logistique et Support, etc. On constate un nombre important d'hommes: sur les 667 agent-e-s qualifié-e-s de personnel technique, 586 sont des hommes.



NOMBRE D'HOMMES ET DE FEMMES AYANT DEMANDÉ UN AMÉNAGEMENT PROVISOIRE OU DÉFINITIF DE LEUR VOLUME HORAIRE :

On entend par **aménagement provisoire ou définitif** du volume horaire, les congés de maternité/paternité, parentaux, pour convenance personnelle, pour assistance médicale ou pour raison médicale. Parmi les 3260 membres du personnel, 271 en ont fait la demande. Ce sont davantage les femmes qui demandent un aménagement du volume horaire, 79% pour 21% d'hommes.



NOMBRE DE FEMMES OU D'HOMMES AYANT DES ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES :

Au sein de l'administration, 99 agent-e-s pratiquent une ou plusieurs activité(s) complémentaire(s). 56% de cette catégorie sont des femmes. On constate que les secteurs qu'elles privilégient sont ceux de la santé et du bien-être en général.



NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT ACCÉDÉ À UNE PROMOTION :

Entre le 1er janvier 2022 et le 1er septembre 2022, 26 membres du personnel ont accédé à une promotion. Au niveau de contrat statutaire, 8 femmes et 7 hommes ont obtenu une promotion. Au niveau de contrat contractuel, 3 femmes et 8 hommes ont accédé à une promotion. Dans ce contexte, nous constatons que moins de femmes accèdent à une promotion. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le fait que les femmes font le choix de travailler à temps partiel. Ce choix résultant le plus souvent de contraintes familiales, il s'agit alors plus d'un « compromis » que d'un « choix libre »³.



CONTRAT STATUAIRE



CONTRAT CONTRACTUEL

³ Enquête sur le marché du travail (Stabel, 2021).

En conclusion, les chiffres globaux du recensement nous surprennent car ils démontrent qu'au sein de la Ville de Charleroi, les femmes sont omniprésentes et occupent des postes dits « à responsabilités ». Nous constatons également que certains métiers sont encore clivés et attirent une majorité de femmes comme c'est le cas pour les métiers dits administratifs dans le secteur de la bureautique par exemple ou une majorité d'hommes pour les métiers dits techniques, comme ceux qualifiés de plus « physiques » notamment.

Afin d'impulser un certain équilibre et éviter autant que possible d'alimenter ce clivage, une politique de recrutement égalitaire est mise en place par la Ville de Charleroi pour que chaque candidat.e se sente concerné.e par une offre d'emploi. Nous y reviendrons plus en détails dans la suite du document.

On constate aussi une implication des femmes dans la vie politique, tant en tant que mandataire qu'au sein des équipes, ce qui peut notamment s'expliquer par l'obligation légale de proposer à la population des listes électorales mixtes et certainement un intérêt grandissant chez les femmes pour la chose publique, en tous cas à Charleroi.

En outre, on observe que les femmes demandent plus que les hommes de réduire leur volume horaire de travail et d'exercer des activités complémentaires mais rien ne permet d'affirmer, à l'heure actuelle, que ce sont ces mêmes femmes qui demandent des temps partiels. Si cela s'avère pertinent, une étude complémentaire sera envisagée au sein de l'administration.

Enfin, un élément important à souligner est le fait que les femmes qui ont recours à un temps partiel et qui, par ce biais, mettent consciemment ou inconsciemment leur carrière professionnelle de côté au détriment de la prise en charge des contraintes familiales, ont moins d'opportunités en matière de promotions⁴.

Nous verrons plus loin les actions proposées afin de tendre vers l'équilibre.

OBJECTIF 2.

ENCOURAGER UN CLIMAT D'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

Action 1 - Maintenir une politique organisationnelle inclusive qui promeut la diversité

La politique de gestion du personnel joue un rôle majeur et peut être traduite au niveau des politiques de recrutement et de promotion du personnel, de la formation, de la gestion de conflits, des mesures mises en place pour assurer le bien-être des employé.e-s et, de manière générale, à travers une culture organisationnelle inclusive qui promeut la diversité. La dimension de genre est donc importante à prendre en compte à tous les niveaux organisationnels de l'institution et c'est via une campagne massive de formations et de sensibilisations du personnel communal que l'on pourra rendre l'approche efficace.

En termes de rémunérations, la Ville de Charleroi assure des salaires égaux pour les femmes et les hommes, fondés sur des barèmes. Cependant, en tant qu'employeur, elle n'échappe pas aux stéréotypes de genre présents dans notre société qui peuvent impacter les carrières des femmes. À ce niveau, plusieurs défis nous semblent importants à relever : veiller à une parité entre les genres dans des postes cadres en combattant le plafond de verre, promouvoir de manière égalitaire les congés de

⁴ Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2021.

parentalité et les horaires réduits qui permettent d'atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous pointerons plus loin les actions que propose la Ville pour tendre vers cet équilibre. En tant qu'employeur de près de 3260 personnes (corps enseignant non compris), la Ville occupe une position privilégiée pour véhiculer des messages qui invitent à la réflexion sur les constructions sociales qui nous entourent.

ENGAGEMENT

- La Ville tient compte du genre dans sa politique organisationnelle.
- La Ville véhicule des messages qui invitent à la réflexion sur les constructions sociales qui nous entourent.

Action 2 - Adopter une communication interne sensible au genre

VIA LA NEUTRALISATION DES NOMS DE MÉTIERS DANS LA GESTION ADMINISTRATIVE

En janvier 2022, la Direction Générale de la Ville de Charleroi a fait parvenir une note de service à tout·e·s ses agent·e·s les invitant à utiliser l'écriture inclusive et à user de la féminisation dans les noms de métiers, de fonctions, de grades ou de titres tels qu'en usage au sein de l'administration communale, lorsqu'ils se rapportent à une femme ou à un ensemble composé de femmes.

VIA LA FORMATION DU SERVICE COMMUNICATION À LA COMMUNICATION NON-SEXISTE

La communication du service public, qu'elle soit à destination interne ou externe, reproduit verbalement ou visuellement et souvent de manière inconsciente les représentations et stéréotypes qui enferment ou excluent ceux ou celles à qui elle s'adresse (femmes, minorités, personnes en situation de handicap, etc). Qu'il s'agisse du site Internet, des articles de l'Intramag /Charleroi Mag ou encore des affiches et folders en général, il est important que tout le monde puisse se reconnaître dans les messages adressés. On parlera de communication inclusive lorsqu'elle parvient à toucher, inclure et représenter la diversité des individus auxquels elle s'adresse, notamment des minorités, en sortant des stéréotypes.

Le service Communication est invité à découvrir les outils qui permettent de réduire l'impact des biais inconscients dans toutes les étapes de la communication. En ce qui concerne plus particulièrement la communication non-sexiste, il faut par exemple être attentif·ive·s à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les messages visuels et éviter le cantonnement des unes et des autres dans des rôles et situations limitants.

VIA UN RÉFÉRENTIEL DE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE ET NON-SEXISTE

Une chose qu'on ne nomme pas, n'existe pas. La langue reflète la société et sa façon de penser le monde et le discours est un lieu d'influence en soi. C'est par notre capacité à imposer nos mots, nos expressions et nos narrations que l'on exerce pleinement de l'influence.

Le langage a un impact important sur les constructions mentales et les représentations sociales de chaque sujet communiquant. Il est donc important de prendre conscience de notre faculté à être discriminant·e et dévalorisant·e ou, a contrario, égalitaire et non-sexiste, à travers nos mots.

Ainsi, une langue qui rend les femmes invisibles et où le masculin l'emporte systématiquement est la marque d'une société où elles ne joueraient qu'un rôle secondaire.

Notre objectif est de combiner l'efficacité de la communication (lisibilité, compréhension, etc) et les exigences en matière d'inclusion de genre, afin de lutter contre les stéréotypes qui reproduisent encore des inégalités.

Vous trouverez l'essentiel des conseils en matière de langage inclusif dans l'encadré suivant :

LE LANGAGE INCLUSIF : CONCRÈTEMENT

La mention «Mademoiselle» disparaît notamment des formulaires administratifs pour laisser place à l'unique «Madame». En effet, l'appellation «Mademoiselle» est un titre de civilité donné à une jeune fille ou à une femme non-mariée. En aucun cas, elle ne constitue un élément de l'état civil. Dès lors, la Ville de Charleroi favorise l'emploi de la civilité «Madame» comme l'équivalent de «Monsieur» pour les hommes,

priviliégiant ainsi l'égalité entre les hommes et les femmes.

De plus, il existe plusieurs façons d'utiliser un langage inclusif et d'ainsi rendre les minorités, et les femmes en particulier, aussi importantes dans le discours que dans la société.

Féminiser les noms de métiers traduit le fait que des terrains initialement conçus comme propres aux hommes sont progressivement investis par des femmes. C'est pourquoi il est essentiel d'accorder en genre les noms de fonctions, grades, métiers et titres. Ex: Échevine, Magistrat, Procureur, etc.

Il faut aussi employer le déterminant ou le pronom adéquat.

Ex: le bourgmestre / la bourgmestre, le médecin / la médecin, etc.

En parallèle, il est important de ne pas féminiser systématiquement certaines fonctions.

Ex: technicien-ne de surface, assistant-e social-e, etc.

Il est également opportun d'**user du féminin et du masculin** dans le discours par :

1. L'utilisation concomitante des termes féminins et masculins

Ex: Celles et ceux, toutes et tous, etc.

2. L'usage du **point médian** (« · »)

Le point médian permet d'affirmer sa fonction singulière d'un point de vue sémiotique et, par-là, d'investir frontalement l'enjeu discursif et social de l'égalité femmes-hommes. En bref, on assume la démarche et on la revendique. Il est à préférer aux parenthèses ou aux tirets, qui indiquent à nouveau un propos secondaire.

Remarque: Il n'est pas encore disponible dans tous les logiciels de traitement de texte. On peut donc si nécessaire utiliser un point classique « . » ou le « créer » au départ du clavier :

Sous Windows: Alt + 0183 ou Alt + 250

Sous Mac OS X: Alt + Maj + F

(À toutes fins utiles: l'Unicode du point médian est U+00B7)

Comment composer le mot ?

Racine du mot + suffixe masculin + point médian + suffixe féminin.

On ajoutera un point médian supplémentaire suivi d'un « s » si l'on veut indiquer le pluriel. *Ex: Chacun-e, certain-e, citoyen-ne-s, chef-fe, etc.*

3. Le recours aux **termes épicènes** ;

Ce sont des termes dont la forme ne varie pas, que l'on se réfère au féminin ou au masculin.

Ex: artiste, membre, cadre, etc..

4. La **reformulation**

On peut également reformuler ses phrases pour éviter les mots variables.

Ex: « les détenteurs d'un passeport » devient « Si vous possédez un passeport... ».

Il est enfin essentiel de **ne plus employer les antonomases** du nom commun « Femmes et Hommes ». Les antonomases désignent les noms communs introduits à l'écrit par une majuscule de déférence qui servent à doter ces termes du prestige de l'institutionnalisation.

De ce point de vue, la graphie « Homme » est problématique, car « Homme » est souvent utilisé comme un masculin générique, par exemple dans l'expression « Droit de l'Homme », à laquelle nous préférons la formulation « droits humains ».

5. Remarque sur la **notion de famille**

La notion de famille a évolué ce qui pousse à modifier le vocabulaire utilisé notamment dans les formulaires à compléter dans le cadre scolaire ou extra-scolaire. On remplacera ainsi par exemple la terminologie « Père » et « Mère » par « Responsable de l'enfant 1 et 2 », ce qui permettra de coller à toutes les situations familiales.

LES FREINS

L'utilisation du langage inclusif rencontre parfois des arguments détracteurs: l'illisibilité, le manque d'esthétique, la complication du discours, etc.

Or, il faut sortir de cette idée que les femmes « encombrant » le texte. Il s'agit essentiellement d'une question d'habitude et d'automatisme. L'œil - et l'esprit - s'habituent très vite à l'usage et à la pratique. De plus, en fonction de l'utilisation et du public visé, on pourra choisir l'une des quatre alternatives proposées ci-dessus.

Pour bouger les lignes, pour faire évoluer une société, il faut une impulsion et le courage de ses opinions. L'être humain s'adapte en permanence. Nous pouvons donc lui faire confiance pour adopter de nouvelles façons de communiquer toujours plus inclusives.

VIA L'INTRODUCTION DE LA COMMUNICATION INCLUSIVE AU SEIN DE L'ACADÉMIE INTERNE DE LA VILLE

Dans le cadre du plan de transformation de la Ville, l'administration a mis en place un dispositif « Académie de la Ville » qui consiste en l'échange de connaissances entre ses agent-e-s, c'est-à-dire que des professionnel-le-s ayant une expertise dans un domaine précis la partagent avec leurs collègues.

La Ville intègre la thématique de la communication inclusive dans son programme de formation proposé par l'Académie interne de la Ville.

ENGAGEMENT

- La Ville forme les agent-e-s du service communication à la communication non-sexiste.
- La Ville exige que les documents officiels (communiqué de presse, oj collèges, conseils, ...) soient rédigés en écriture inclusive grâce à un tutoriel transmis à tou-te-s les agent-e-s.
- La Ville introduit la communication inclusive dans le programme de formations de son académie.

Action 3 - Former/sensibiliser le personnel communal à l'égalité entre les femmes et les hommes

Afin d'intégrer la dimension de genre dans le contenu de l'ensemble des politiques publiques, il est opportun de former et de sensibiliser le personnel de manière générale et également spécifique en fonction de leurs domaines d'activités ainsi que celles et ceux qui fixent les orientations politiques: les mandataires locaux-ales et les directions.

Dès lors, de manière transversale au sein de son administration, la Ville met en place des séances de sensibilisation et de formation à la notion de genre, de sexisme et de violences faites aux femmes, en partenariat avec le tissu associatif local et d'autres professionnel-le-s.

Tout au long de ce plan d'actions, les agent-e-s administratif-ve-s, en ce compris les ouvrier-ère-s, et les mandataires en passant par les assistant-e-s sociaux-ales, les professionnel-le-s de la petite enfance, les personnes de confiance, le personnel du CPAS et de la Zone de Police sont invité-e-s à se former via différents outils comme par exemple une table ronde, un module en ligne ou encore des campagnes d'affichages.

Pour entamer son axe « Formations », la Ville débute par son réseau de personnes de confiance. Afin d'identifier, de relayer et éventuellement de prévenir les violences sexistes, ielles seront sensibilisé-e-s à la thématique. Lors de la formation de base, conformément au Code du Bien-être au travail, les personnes de confiance apprennent à conseiller et à intervenir sur les situations de violence, de harcèlement et autres questions complexes. Le harcèlement sexiste et les violences sexistes n'y sont par contre pas abordés plus spécifiquement, raison pour laquelle la Ville décide de renforcer cette formation en lui consacrant un volet sur les violences faites aux femmes. Elle sera dispensée dans le courant de l'année 2023. La Ville communique davantage sur le rôle et les missions des personnes de confiance, tente de valoriser cette fonction et relance l'appel à candidatures parmi ses agent-e-s.

ENGAGEMENT

- La Ville sensibilise/forme le personnel communal à la notion de genre, de sexisme et de violences faites aux femmes .
- La Ville met à disposition des agent-e-s différents outils de formation en matière de déconstruction des stéréotypes de genre .
- La Ville renforce la formation des personnes de confiance en matière de genre.

OBJECTIF 3. ENCOURAGER UNE PARITÉ DE GENRE DANS LES MÉTIERS ET AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX HIÉRARCHIQUES

Action 1 - Favoriser la diversité des candidatures dans le cadre des recrutements

Comme les chiffres de l'état des lieux nous le démontrent, il est important de promouvoir la diversité dans les politiques de recrutement. La Ville favorise la **représentation des genres dans ses offres d'emploi** qui incluent sans exception le « F/H/X » encourageant ainsi les personnes de tout genre à postuler pour chacun des postes vacants. **Une écriture inclusive** permet également aux candidat-e-s de s'identifier plus facilement.

La Ville favorise **la diversité des candidatures** dans le cadre de recrutements en faisant la promotion de postes vacants par illustration (*ex: une femme ouvrière, un homme secrétaire, etc.*) et en sensibilisant/formant **les personnes qui interviennent dans les recrutements** (rédaction de l'appel, publication, réception des candidatures, entretiens, suivi de réponse) afin que chaque candidat-e se sente respecté-e. Elle maintient **l'anonymisation des candidat-e-s** lors des épreuves écrites.

Enfin, la Ville tend vers une **mixité** femmes-hommes au sein **des commissions de recrutement**.

ENGAGEMENT

- La Ville sensibilise/forme le personnel qui intervient dans les recrutements afin que chaque candidat-e se sente respecté-e. et concerné-e.

Action 2 - Favoriser un équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Selon les chiffres, les femmes sont les premières à prendre des temps partiels. Cela peut s'expliquer par le fait qu'elles assurent davantage la prise en charge des contraintes familiales (enfants, parents, etc.). Afin de faciliter l'accès aux **informations concernant les droits aux congés de parentalité (modalités d'octroi, démarches à effectuer, personnes de contact, etc.)**, la Ville rédige et diffuse un guide explicatif des différents types de congés selon les situations (sous format papier mais également numérique) à tou·te·s ses agent·e·s - avec notamment pour objectif de toucher les papas et de tenter d'impulser un équilibre entre les femmes et les hommes.

À titre d'exemple, on sait que les femmes peuvent, à un moment donné de leur vie, choisir de se consacrer à la maternité et parfois même à l'allaitement. Si le congé d'allaitement n'est pas un droit, les pauses d'allaitement, elles, le sont. Toute travailleuse sous contrat de travail peut en effet suspendre ses prestations de travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait. Si la travailleuse souhaite faire usage de ce droit, la Ville met à sa disposition toutes les commodités dont elle a besoin et s'engage à communiquer sur ce droit.

La Ville propose à ses agent·e·s la pratique de la pleine conscience. La pratique de la pleine conscience sur le lieu de travail permet aux travailleuses et aux travailleurs de se poser dans leur journée de travail, de faire le point sur leur situation, de se recentrer sur eux ou elles-mêmes pour pouvoir accueillir les éléments qui les entourent plus posément et aborder leur journée de travail plus sereinement. Comme nous l'avons vu précédemment, les femmes peuvent assurer davantage les contraintes familiales par rapport aux hommes. Dès lors, ces séances organisées sur le temps de travail par la Ville permettent à ses agentes de prendre un temps pour elles durant leur journée.

ENGAGEMENT

- La Ville met en place une communication interne relative à la promotion, de manière égalitaire, des congés de parentalité et des horaires réduits.
- La Ville informe ses agentes de leur droit en matière d'allaitement.
- La Ville pérennise la pratique de la pleine conscience et s'engage à soutenir ce type d'initiative.

AXE 2: TRANSITER DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES VERS DU GENDER MAINSTREAMING

Le gender mainstreaming, ou approche intégrée de la dimension de genre, est une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques⁵. Le gender mainstreaming n'est pas un but en soi mais un moyen d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Si la Ville de Charleroi s'est toujours montrée exemplaire en matière de lutte contre les discriminations,

aujourd'hui, elle met un coup d'accélérateur sur le travail à mener autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle souhaite construire des politiques qui offrent les mêmes chances aux hommes et aux femmes.

OBJECTIF INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTENU DES POLITIQUES PUBLIQUES

Action 1 – Mener une politique de déconstruction des stéréotypes de genre au sein de l'administration

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION CRÉÉE EN PARTENARIAT AVEC LE CRIC (CENTRE RÉGIONAL D'INTÉGRATION DE CHARLEROI) POUR LE PERSONNEL DIT TECHNIQUE

Afin de lutter contre les discriminations, la Ville de Charleroi a mis en place une campagne de sensibilisation à destination du personnel technique. Celle-ci se présente sous la forme d'une demi-journée de **formation obligatoire** et a été développée en collaboration avec le CRIC. Huit dates ont été arrêtées en 2022 et 2023 pour sensibiliser les quelque 800 ouvrier·ère·s que compte la Ville aux comportements non discriminants sur leur lieu de travail. En amont de cette formation, une campagne d'affichage « choc » a été réalisée dans les bâtiments fréquentés par les ouvrier·ère·s. Les slogans avaient pour objectif de les faire réagir avec des détournements autour du terme « licorne », tels que « La place des licornes c'est dans la cuisine ». Cette formation aborde les différents critères de discriminations et pas uniquement ceux du genre.

UNE ACTION PAR AN À DESTINATION DU PERSONNEL EST DÉVELOPPÉE À L'OCCASION DU 8 MARS ET DU 25 NOVEMBRE

Chaque année, à l'occasion de la Journée mondiale des droits des femmes et de celle de la lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville marque son soutien à ces thématiques sous forme d'une campagne visuelle et d'une série d'activités à destination de son personnel notamment dans le cadre des « Femmes de Mars » ou de la « Plateforme Ruban Blanc ». Par exemple, une mobilisation des agent·e·s, une distribution de goodies qui sensibilisent, une pièce de théâtre thématique proposée aux agent·e·s.

TABLES RONDES « DÉGENRE TA COUR » ORGANISÉES POUR LES AGENT·E·S DE LA PETITE ENFANCE

L'exposition aux stéréotypes de genre s'installe et se reproduit dès les premières années de la vie en société. Les milieux d'accueil n'y échappent pas et se questionnent régulièrement sur la mise en œuvre d'un projet pédagogique et d'un accueil où les espaces symboliques, les jeux et les jouets permettent à tous les enfants de s'amuser et à être valorisé·e·s en-dehors de tout stéréotype de genre.

⁵ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming, consulté le 08.11.2022

À cet effet, dans le cadre de la Campagne Ruban Blanc 2022, un atelier a été proposé et dispensé par l'équipe de la Maison Plurielle au personnel encadrant des services de la petite enfance (assistant-e social-e des crèches) afin de le former/sensibiliser à la notion d'égalité de genre. Il fait actuellement l'objet d'une évaluation et sera ajusté pour faire l'objet d'une proposition plus vaste et plus généralisée notamment à l'ensemble du service ATL (Accueil Temps Libre).

ENGAGEMENT

- La Ville poursuit ses campagnes et ses actions de déconstruction des stéréotypes de genre.
- La Ville développe au moins une action par an à destination du personnel, en lien avec les actions du service égalité des chances et celles de l'associatif, à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre.

Action 2 - Sensibiliser à l'importance de prendre en considération le genre dans la construction d'un projet

Il est essentiel de prendre conscience que les projets ont un impact différencié en fonction du genre des individus visés par les projets menés. Du diagnostic à l'évaluation en passant par la réalisation d'actions, il faut impulser un réflexe d'analyse genrée à chaque étape du processus de construction d'un projet et cela afin de garantir l'égalité de droits et donc une égalité de résultats. Les porteur-euse-s de projets devraient donc dans l'idéal être sensibilisé-e-s, dès la conception du projet, aux critères à considérer afin d'atteindre une égalité entre les femmes et les hommes.

Des opérateurs spécifiques tels que l'institut pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes, l'ASBL « Le Monde selon les Femmes » ou encore notre associatif local mettent à disposition des services communaux des outils de sensibilisation performants afin d'implémenter la réflexion genrée à chaque stade du développement d'un projet. La Référente genre, le service de l'Égalité des Chances et les membres du CCEFH (Conseil Consultatif de l'Égalité Femmes-Hommes) sont également des personnes ressources qui peuvent être consultées et qui peuvent aider à la construction d'un projet égalitaire.

Malgré la formation et la sensibilisation en matière de genre de l'ensemble du personnel communal (en ce compris les mandataires), ce concept ne s'implémentera pas dans toutes les compétences communales en un claquement de doigt. C'est un travail de longue haleine qui se construira au jour le jour et débutera par un secteur pilote comme par exemple l'organisation d'activités au sein des maisons de jeunes. L'objectif sera d'analyser si elles sont construites de manière à favoriser tant la participation des jeunes filles que des jeunes garçons.

ENGAGEMENT

- La Ville est attentive à la notion de genre lors de la conception de tout nouveau projet dans toutes les matières communales.

Action 3 - Appréhender la notion de gender budgeting

Le Conseil de l'Europe et son groupe de spécialistes en gender budgeting le définissent comme étant : « *une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes*⁶ ».

Au sein de la Ville de Charleroi, une des premières actions en la matière sera de **former et d'accompagner** des agent.e.s de la Ville au gender budgeting. Un.e agent.e du service Égalité des Chances, un.e agent.e du département du Budget, un.e membre du Cabinet en charge de l'Égalité des Chances et la Référente genre attachée à la Direction Générale ont participé à une formation dispensée par l'UVCW (Union des Villes et Communes de Wallonie) afin de se familiariser avec la notion de gender budgeting.

Lorsque la Ville lance un **appel à projets**, toutes compétences communales confondues, elle inclut la notion de genre comme étant une des conditions d'éligibilité dans les projets qui le permettent. Cela aura inévitablement des conséquences sur l'utilisation du budget communal dédié à une politique publique, une manière d'amorcer le gender budgeting puisque le montant alloué aux dépenses de transferts correspond à une part importante de l'ensemble du budget communal.

Une manière aussi de sensibiliser le secteur associatif qui répond aux appels à projets lancés par la Ville et qui mesurera, dès lors, l'impulsion initiée par la Ville en matière d'égalité femmes hommes et qui s'y associera, de facto, en respectant ce critère d'éligibilité. Une politique genrée qui rayonnera donc au-delà du périmètre communal.

À nouveau, la Référente genre et le CCEFH peuvent aider à la construction de critères qui impulsent une égalité de genres et peuvent faire partie du jury qui déterminera les lauréat.e.s de l'appel à projets afin de veiller à cette notion d'égalité du début à la fin du processus.

L'étape concrète suivante sera l'analyse des budgets qui font l'objet d'un **subside** auprès des associations locales afin d'évaluer si le subside perçu offre **les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes** dans le cadre des actions menées sur le terrain, financées par la Ville.

ENGAGEMENT

- La Ville forme son personnel en charge de l'élaboration de son budget.
- La Ville analyse les crédits de transferts dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes.

⁶ https://igvmiefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/gender_budgeting, dernière consultation 08.11.2022

VOLET EXTERNE

Le pouvoir local dispose d'un pouvoir d'action considérable pour instaurer une réelle égalité dans la société.

AXE 3: LUTTER CONTRE LE SEXISME, LES DISCRIMINATIONS, LES HARCÈLEMENTS ET LES VIOLENCES

OBJECTIF

SENSIBILISER LES CITOYEN-NE-S EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Action 1 - Mener en collaboration avec l'associatif, des actions et des campagnes de sensibilisation en matière d'égalité de genre

FEMMES DE MARS

À Charleroi, les Droits des Femmes se manifestent tout au long du mois de mars avec comme point d'orgue une mobilisation organisée dans l'espace public lors de la Journée Internationale des Droits des Femmes le 8 mars. Cette ambitieuse programmation est pensée, portée et impulsée par un collectif de citoyen-ne-s et est soutenue et relayée par la Ville.

De nombreuses activités culturelles et artistiques sont proposées durant ce mois de mars, et pour sa part, le service Égalité des Chances invite systématiquement à une réflexion autour d'une discrimination croisée qui permet une collaboration avec un-e partenaire inhabituel-le. En 2022, il s'agissait de l'ULB pour une conférence autour du cyber harcèlement des femmes politiques. En 2023, c'est la question du plafond de verre qui sera abordée et qui fera écho aux conclusions issues du recensement effectué en amont de la rédaction de ce plan.

Le collectif « Femmes de Mars » existe depuis 2016 et ne cesse de se développer. Une vingtaine d'institutions organise pas moins de 40 activités en moyenne tout au long du mois de mars regroupant de la diffusion culturelle, des espaces de création et d'expression, des moments d'ateliers et de convivialité. Des activités regroupant de 10 à 100 personnes par événement. Un groupe de citoyen-ne-s d'une trentaine de personnes se réunit de septembre à mars pour organiser, quant à lui, les activités spécifiques à la journée militante du 8 mars. En 2022, cette journée a touché plus de 800 personnes dont 400 étaient réunies pour la manifestation de fin de journée.

Les canaux de communication choisis sont variés : campagnes visuelles affichées tant dans l'espace public que via les outils de communication de la Ville que sur les réseaux sociaux.

JOURNÉES DU MATRIMOINE

À Charleroi, dès le début de la mandature, s'est inscrite dans le Plan Stratégique Transversal de la Ville la volonté de développer des Journées du Matrimoine. Afin de les mettre en place, la Ville s'est appuyée sur l'expertise et le travail de l'associatif féministe local notamment via le groupe Charliequeen, coordonné par PAC Charleroi et la Maison de la Laïcité, qui questionne depuis 2016 la place des femmes dans l'espace public à travers de nombreuses actions dans les rues de Charleroi.

Déjà à l'époque, dans le chef de l'associatif, on pouvait sentir l'engouement de créer les Journées du Matrimoine à travers d'autres types d'actions telles qu'une exposition sur les femmes qui ont marqué la Cité, la visibilisation des espaces où les femmes peuvent se sentir en insécurité en centre-ville, la mise en avant de portraits d'héroïnes du quotidien dans des vitrines de magasins vides, la création sonore sur l'histoire de vie de plusieurs femmes en Ville basse ou encore des propositions de nouveaux noms de rues, etc. C'est dans cet esprit de collaboration que sont nées les premières Journées du Matrimoine.

La mise en avant du patrimoine, c'est un outil capital qui permet de réinsérer de l'égalité au sein de la Cité et de lutter activement contre les discriminations de genre. Depuis bien trop longtemps, les femmes ont été effectivement oubliées et invisibilisées par l'Histoire.

En 2022, avec une série d'actions dont un colloque sur l'urbanisme genré, des ateliers, une exposition, des rencontres, des propositions de féminisation de noms de lieux publics, etc. Ce programme est un travail mené en étroite collaboration entre le Service Égalité des Chances, l'Échevine de l'Égalité des Chances, le Bouwmeester ainsi que les Échevins du Patrimoine et de la Citoyenneté.

FESTIVAL DU FILM AU FEMININ

Le festival du film au féminin « Elles tissent la toile » est organisé depuis 14 ans par le Ciné Parc (Quai 10) et le Conseil des Femmes Francophones au sein duquel la Ville est représentée via le service Égalité des Chances.

Ce sont trois jours de cinéma militant accompagnés de débats et d'animations autour de thématiques d'actualité liées aux femmes. La 14ème édition s'est tenue du 9 au 11 novembre 2022, journée Belge des droits des Femmes. Le service Égalité des Chances était l'hôte de la soirée d'ouverture autour du film *Be Natural - l'Histoire d'Alice Guy*. Cela a naturellement fait écho au nouveau nom donné par la Ville à la Placerelle qui joint les deux rives de la Sambre devant le Quai 10.

À l'origine, le Festival a été créé pour proposer une sensibilisation à la question du genre via un média grand public à savoir le cinéma, parce qu'initialement il n'y avait pas d'événement de ce type autour du 8 mars à Charleroi. C'est ce Festival qui a semé les graines de Femmes de Mars.

ENGAGEMENT

- La Ville pérennise, en collaboration avec l'associatif, ses actions de sensibilisation à la déconstruction de stéréotypes auprès des citoyen-ne-s.
- La Ville, en collaboration avec l'associatif, multiplie et évalue les canaux de communication au fur et à mesure afin de diversifier et augmenter le public visé.

Action 2-Mener, en collaboration avec l'associatif, des actions et des campagnes de sensibilisation visant à lutter contre les violences faites aux femmes

CAMPAGNE RUBANC BLANC

Chaque année, à l'occasion du 25 novembre, Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville - via la Plateforme Ruban Blanc coordonnée par l'ASBL Maison Plurielle composée de diverses associations locales, le Centre d'Aide aux Victimes (CAV) et le service de l'Égalité des Chances de la Ville - soutient activement cette lutte sous forme d'une campagne de sensibilisation composée de multiples actions telles que: manifestation du 25/11, tables de discussions sur les violences faites aux femmes, actions en rues, campagnes de sensibilisation numérique, etc.

En 2021, le CAV a effectué une campagne de sensibilisation auprès du Bourgmestre et son équipe, du Directeur Général et son équipe, des Échevin-e-s et leur équipe ainsi que des différents services liés à la prévention et la sécurité.

En 2023, la Ville sensibilisera son personnel en matière de droits des femmes, des stéréotypes et inégalités de genre et des violences faites aux femmes par le biais de communications internes (Charleroi Mag, site internet de la Ville, intranet, etc.). L'Échevine en charge de l'Égalité des Chances, son équipe, le CAV et le service d'Égalité des Chances iront à la rencontre du personnel et distribueront des goodies en lien avec la campagne pour transmettre des messages de sensibilisation et d'informations. Ielles distribueront « Le violentomètre » (conçu par le Centre Hubertine Auclert), un outil de prévention et de sensibilisation des violences, simple, utile et ludique pour « mesurer », à travers une gradation colorée, ce qui relève ou non des violences. Il permet à chacun-e de s'interpeller, d'analyser ce qui relève des violences conjugales ou pas, voire de remettre en question certains comportements.

Par ailleurs, la Ville de Charleroi subventionne la Maison Plurielle qui est agréée depuis 2 ans par la Région Wallonne en tant que service spécialisé dans l'accompagnement des personnes victimes de violences de genre, pour investir spécifiquement les missions de prévention, de sensibilisation et de formations qui ont, entre autres, permis de :

- Mettre en place la Plateforme Ruban Blanc et la coordonner ;
- Développer des formations sur les violences conjugales et sur les mariages forcés à destination des professionnel-le-s dans le but de développer un langage commun autour de ces problématiques spécifiques et d'outiller les professionnel-le-s du secteur psychomédicosocial à réaliser un premier accueil adéquat ;
- Dispenser des animations (55 réalisées en 2022) sur les violences faites aux femmes principalement dans les écoles secondaires de la Ville et auprès du public du secteur associatif;
- Créer de nombreux outils de sensibilisation: vidéos sur les mariages forcés, sur le consentement, sur la culture du viol, ... ; divers outils pédagogiques, brochures d'information, ... ;
- Et, enfin, développer de nombreuses campagnes de sensibilisation.

Ces missions visent, entre autres, à visibiliser, faire comprendre, faire prendre conscience aux citoyen-ne-s ce que sont les violences faites aux femmes et comment les prévenir. Un volet de sensibilisation et de formations focalisé davantage sur le volet interne, à destination des agent-e-s de la Ville de Charleroi est prévu prochainement.

La richesse du partenariat établi avec la Maison Plurielle s'ancre sur son expertise en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Cette association utilise l'approche de genre, reconnue par la Convention d'Istanbul, dans son travail, notamment en mettant l'accent sur les rapports sociaux de sexe entre les hommes et les femmes.

ENGAGEMENT

- La Ville pérennise son soutien à la lutte contre les violences faites aux femmes .
- La Ville promotionne davantage la campagne ruban blanc vers son personnel.

Action 3-Soutenir les associations locales qui luttent contre les inégalités liées au genre

Si le service Égalité des Chances (EDC) dispose déjà d'une certaine expertise à travers ses collaborateur·rice·s, les réalités du terrain sont parfois moins tangibles et évoluent rapidement. La consultation d'acteurs et actrices locaux·ales et citoyen·ne·s est donc indispensable pour pouvoir répondre rapidement et de manière pertinente aux besoins du territoire. Le service anime, dans cette optique, trois conseils consultatifs dont le Conseil Consultatif pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (CCEFH). En 2021, le CAV a effectué une campagne de sensibilisation auprès du Bourgmestre et son équipe, du Directeur Général et son équipe, des Échevin·e·s et leur équipe ainsi que des différents services liés à la prévention et la sécurité

SOUTIEN FINANCIER

Chaque année, via son appel à projets pour l'Égalité des Chances, l'échevinat en charge de l'Égalité des Chances soutient toute une série d'associations dont les actions ont pour objectif de lutter contre les discriminations et les inégalités liées au genre.

SOUTIEN LOGISTIQUE

Le service EDC appuie, dans la mesure du possible, les associations actives sur le territoire de la Ville qui souhaitent organiser des animations à destination du grand public. Il se charge, d'une part, d'obtenir les validations administratives nécessaires pour organiser des événements dans l'espace public et crée, d'autre part, des liens avec les gestionnaires de centres culturels de la Ville et avec le protocole pour faciliter l'organisation d'événements dans les salles appartenant à la Ville (mise à disposition de salles, prêt de matériel, etc.). Enfin, la Ville, à travers son service Communication, offre régulièrement un support dans la diffusion de campagnes et annonces d'événements organisés par des associations via ses outils de communication et ses réseaux sociaux.

ENGAGEMENT

- La Ville continue à répondre favorablement, dans la mesure du possible, aux demandes de soutien logistique et financier des forces vives locales.

VOLET TRANSVERSAL

La Ville est un moteur de changement au sein de ses matières communales et de ses entités consolidées. Elle impulse ainsi une dynamique égalitaire plus visible ayant une dimension plus rayonnante.

AXE 4: ENCOURAGER LA TRANSVERSALITÉ DU GENRE DANS TOUTES LES COMPÉTENCES COMMUNALES ET AU SEIN DE SES ENTITÉS CONSOLIDÉES

AMÉNAGEMENT URBAIN

OBJECTIF 1. ENTAMER UN DISPOSITIF D'URBANISME GENRÉ

Action 1 - Créer un espace public égalitaire

La planification urbaine peut, implicitement, contribuer à la création ou au maintien de certains stéréotypes de sexe en confortant les rôles liés au genre dans la conception de la Ville. Les catégories urbaines comme la densité, la mixité ou l'aménagement urbain ont, en effet, un impact sur les services, la sécurité et l'accessibilité qui ne sont pas égaux pour différents groupes d'usager·ère·s. Le Département Aménagement Urbain a pour mission générale de veiller à l'agencement harmonieux du territoire. Il est chargé de traiter les problèmes de sécurité rencontrés dans les endroits accessibles au public sur l'ensemble de la commune.

Il est donc important d'étudier les documents urbanistiques - rapports, statistiques, plans, cahiers des charges, etc. - en y portant un regard genré afin d'en extraire des informations utiles à la construction d'une Ville adaptée à tou·te·s. Une consultation publique qui s'assure que toute catégorie de citoyen·ne soit représentée est également une condition sine qua non pour un aménagement urbain qui se veut égalitaire et inclusif. Celle-ci s'organise déjà au sein du CCEFHE dans le groupe de travail « urbanisme genré ». Des mesures particulières de participation citoyenne (marches exploratoires) ont été organisées en collaboration avec les associations locales afin de déceler les zones les moins accessibles aux femmes et tenter de réduire ainsi les inégalités en matière d'utilisation de l'espace public. Une série de recommandations ont été formulées.

COLLOQUE URBANISME INCLUSIF: « DE LA MARGE AU CENTRE »

La Ville de Charleroi s'inscrit activement depuis plusieurs années dans la lutte contre le sexisme au sein de la sphère publique. L'aménagement de l'espace public est, lui aussi, un secteur qui peut être questionné et construit de manière plus inclusive.

Encore aujourd'hui, cet espace semble être inégalitaire dans son accès et sa pratique quotidienne. C'est pourquoi, à l'occasion des premières Journées du Matrimoine en 2022, la Ville de Charleroi via l'Échevinat de l'Égalité des Chances, le service Égalité des Chances et le Conseil Consultatif Égalité Femmes-Hommes ont invité l'ensemble des services concernés pour mener une réflexion permettant de construire la Ville ensemble.

À quoi ressemblerait un espace public safe et inclusif ? Comment intégrer les problématiques des communautés les plus invisibilisées ? Qu'existe-t-il ailleurs ? Quelles sont les bonnes pratiques à suivre et à adapter à notre Ville ?

Autant de questions qui ont été abordées et qui ont débouché sur des collaborations fructueuses notamment entre le CCEFHE et l'équipe du Bouwmeester de la Ville. Une première sensibilisation de ce secteur qui était indispensable afin d'envisager une future collaboration efficace.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC VIA L'AUGMENTATION D'INFRASTRUCTURES URBAINES PORTANT LE NOM DE FEMMES

Il est parfois difficile de rebaptiser des lieux existants ou de baptiser de nouveaux lieux avec des noms de femmes. En effet, la réglementation de la commission odonymique en la matière est relativement stricte. De plus, les archives relatives aux femmes sont manquantes.

La Ville se saisit néanmoins de plusieurs opportunités pour féminiser les noms de rues et d'infrastructures urbaines sur son territoire. Elle propose d'abord à la Présidente du CCEFH d'intégrer la commission odonymique pour faire entendre sa voix et être davantage informée sur la réglementation en la matière.

Ensuite, à l'occasion des premières Journées du Matrimoine, la Ville donne un coup d'accélérateur à la lutte contre l'invisibilisation des femmes en les replaçant au cœur de l'espace public. Une action d'autant plus porteuse et essentielle qu'elle vient concrétiser le travail de longue haleine mené de front à Charleroi, par l'associatif et des groupes de citoyens et citoyennes, comme Charliequeen.

Bien que symbolique, c'est un élément essentiel à la création d'une société égalitaire : noms de rue, statues, fresques, peintures,... donnent aux femmes ce sentiment de droit de Cité dont elles manquent encore cruellement.

Pour cette phase pilote, les nouvelles appellations sont le fruit d'un travail commun mené avec l'Échevin de la Citoyenneté ainsi que l'équipe du Bouwmeester qui a identifié les premiers lieux qui porteront des noms de femmes. Le groupe de citoyen·ne·s a, pour sa part, effectué des recherches et proposé une liste de noms féminins ayant un parcours à valoriser : Frida Khalo, Alice Guy, Hanna Voos, Marthe Wéry et Simone de Beauvoir.

Le travail de suppression de doublons odonymiques et de leur remplacement par des noms féminins ainsi que l'attribution de noms de femmes aux nouvelles rues se poursuit. Le service et le mandataire en charge de cette matière sont sensibles au genre. Sur l'année 2022, plus de 20 noms féminins ont été attribués.

ENGAGEMENT

- La Ville organise annuellement un colloque sur l'urbanisme genré pour marquer les évolutions et continuer à construire la Ville ensemble.
- La Ville poursuit son travail d'attribution de noms féminins dans l'espace public.

Action 2 - Lutter contre le harcèlement de rue et le sentiment d'insécurité

ASK FOR ANGELA

Ce concept a pour objectif de mobiliser les commerçant-e-s, les gardien-ne-s de la paix et les acteur-ric-e-s de la vie nocturne et de la vie urbaine en général pour lutter contre le sexisme et les comportements sexuels non désirés dans l'espace public. En effet, l'espace public de manière générale, les commerces et les lieux de sorties, particulièrement nombreux dans le centre-Ville, doivent être des endroits de rencontre dans lesquels les visiteur-euse-s sont libres de nouer des contacts de toute nature, en toute sécurité.

C'est pourquoi, afin de créer des espaces de rencontres dans lesquels les citoyen-ne-s se sentent en sécurité ou tout simplement des rues dans lesquelles elles déambulent sereinement, la Ville de Charleroi a lancé l'opération « Ask For Angela » qui se développe comme ceci :

- Le personnel des commerces et des bars, les gardien-ne-s de la paix sont sensibilisé-e-s et formé-e-s, notamment par l'asbl Maison Plurielle, les FPS, Vie Féminine et Tels Quels, à l'importance du rôle de témoin en cas de comportements sexuels non désirés et de sexisme ;
- Des supports d'affichage préventifs sont créés pour informer le public sur les dispositifs mis en place ;
- Des Safe Spaces sont développés au sein des bars et des commerces comme lieu refuge des victimes ;
- Une procédure de relais vers la Police, avec accord de la victime, est développée.

ENGAGEMENT

- La Ville poursuit le développement de l'opération « ask for angela ».
- La zone de Police contribue au développement et l'implémentation du concept «ask for angela ».

Le policier de référence discriminations et délits de haine a participé au groupe de travail coordonné par la Ville et son échevinat de l'Égalité des Chances (EDC). La Police s'engage à répondre tant que faire se peut à toute réquisition qui lui serait faite dans ce cadre. En effet, il est toujours possible qu'une victime souhaite que son hôte temporaire fasse appel aux services de Police. Selon le degré d'urgence de la mission, il sera donné suite à toute réquisition si le cadre opérationnel présent est suffisant pour assumer toutes les missions en ordre de priorités selon la nature des faits et de l'urgence.

Des ateliers de sensibilisation au harcèlement de rue, à destination des agent-e-s de Police sont organisés par la Ville de Charleroi. Les objectifs sont les suivants :

- Clarifier les concepts clés (sexe versus genre, sexisme et harcèlement, mécanismes de domination et de privilèges) ;
- Rappeler le contenu de la loi antisexisme ; par le biais de mise en situation, apprendre à reconnaître et réagir de manière appropriée à des situations de harcèlement sexiste en espace public.

OPÉRATION DE POLICE AFIN DE LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT DE RUE

La zone de Police s'engage, avec l'accord de Monsieur le procureur du Roi, à former ses membres du personnel en vue de mener des opérations de Police afin de détecter et constater le phénomène d'harcèlement sur la voie publique, notamment dans des lieux fortement fréquentés.

ENGAGEMENT

- La zone de Police développe un concept de détection et de constatation du harcèlement de rue dans des lieux fréquentés.

SAFER CITIES FOR GIRLS

Des recherches de Plan International Belgique ont démontré que pas moins de 91 % des filles et 28 % des garçons ont été victimes de harcèlement sexuel en rue. Des sifflements aux attouchements non désirés, de nombreux·euse·s jeunes, et en particulier des jeunes femmes, éprouvent un sentiment constant d'insécurité dès qu'elles sortent dans la rue. La situation s'est aggravée au cours de la pandémie, car il y avait moins de gens dans les rues et donc moins de contrôle social.

Plan International Belgique a établi un premier rapport avec des recommandations pour les Villes participantes (dont Charleroi). Pour ce faire, à Charleroi des marches exploratoires et des réunions ont été organisées en présence de mandataires politiques et de jeunes, habitant dans l'entité et/ou étudiant dans les environs. Cette étude est basée sur les propositions du J500, les réactions recueillies sur leur plateforme en ligne autour du harcèlement sexuel, et des entretiens avec des expert·e·s.

Le projet, soutenu financièrement par la Commission européenne, a pour objectif final de créer un guide pratique pour l'ensemble des Villes européennes. Elles aussi pourront alors s'efforcer de devenir plus sûres et plus inclusives pour les jeunes.

ENGAGEMENT

- La Ville tient compte des recommandations formulées par les jeunes dans la construction et l'utilisation de l'espace public.

OBJECTIF 2. IMPLIQUER LES FEMMES DANS LES PROCESSUS DE PARTICIPATION CITOYENNE

Action - Créer des dynamiques participatives qui favorisent une répartition équilibrée entre hommes et femmes

La Ville, via sa Maison de la Participation et des Associations organise des maîtrises d'usage relatives à différents projets de rénovations ou de travaux dans l'espace public. Ces maîtrises d'usage ont pour objectif de faire participer les citoyen-ne-s à la création, restructuration, redynamisation de leurs espaces de vie. Au sein des assemblées de citoyen-ne-s, on constate une participation moins importante des femmes.

Le CCEFH a été consulté pour aider à la création de dynamiques qui favorisent une répartition équilibrée de femmes et d'hommes dans les instances participatives, notamment par l'adaptation des horaires, la proposition de garderies. Mais aussi en allant à la rencontre des femmes déjà investies dans les associations locales.

De plus, il a été convenu que le Conseil Consultatif, le service EDC et la Référente genre, également partenaires du dispositif « Maîtrise d'usage », travaillent à la rédaction d'un guide des bonnes pratiques à destination du ou de la Maître-esse d'usage.

In fine, celles et ceux qui pensent la Ville recevront ce guide et des liens seront construits avec le Conseil Consultatif afin qu'il soit informé et puisse donner son avis sur les travaux entrepris. Une sensibilisation en matière de genre des concepteur-ice-s des espaces publics sera également envisagée.

ENGAGEMENT

- La Ville est attentive à l'implication des femmes dans les processus de participation citoyenne.

JEUNESSE

OBJECTIF INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ACTIVITÉS PROPOSÉES AUX JEUNES

Action 1 - Mener des campagnes de sensibilisation auprès des jeunes

Les services de la jeunesse et de l'Accueil Temps Libre (ATL) assurent l'encadrement des enfants et des jeunes en dehors des périodes scolaires. Ils organisent aussi, dans plusieurs quartiers de la Ville, des activités et des animations à destination d'enfants de 6 à 12 ans et 12-26 ans. Les stages de vacances sont organisés par diverses asbl, dont les Maisons des Jeunes, en collaboration avec le service Jeunesse. Par ailleurs, en plus des stages jeunesse, des Plaines éducatives de Proximité Saisonnières (PEPS) sont coordonnées par le service ATL (Accueil Temps Libre) de la Ville.

Toute l'année, des activités éducatives, ludiques, culturelles et sportives sont proposées aux enfants et aux jeunes afin de développer leur socialisation et leur autonomie, les sensibiliser à leur environnement social et culturel, aiguïser leur curiosité et leur sens critique pour les préparer à devenir des citoyen·ne·s responsables (CRACS). Le Centre Ener'J, avec le soutien du service Jeunesse de la Ville dispense toute une série d'animations visant à déconstruire les schémas traditionnels genrés et les stéréotypes au sein de divers établissements scolaires (sur demande). Notamment dans le cadre de la campagne GIRLS DAY, BOYS DAY, pilotée par la CFWB.

ENGAGEMENT

- La Ville maintient et renforce les campagnes "girls day, boys day".

Action 2 - Former les équipes qui encadrent les jeunes à la notion de genre

Au niveau des PEPS, la formation qui permet aux participant·e·s d'obtenir le « brevet d'animateur ou animatrice » de centres de vacances ou celui de « coordinateur ou coordinatrice de centres de vacances », n'inclut pas de module spécifique sur le genre. Il semble toujours pertinent de renforcer les connaissances des animateur·rice·s et de leur offrir des outils pour intégrer les thématiques du sexisme et stéréotypes de genre.

ENGAGEMENT

- La Ville forme ses animateur·rice·s et futur·e·s animateur·rice·s dans ses services à la jeunesse aux stéréotypes et inégalités de genre.
- La Ville forme les futur·e·s animateur·rice·s de centres de vacances aux stéréotypes et inégalités de genre.

ENSEIGNEMENT

OBJECTIF 1.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS DE GENRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES DE LA VILLE

Action - Organiser des animations dans les écoles qui participent à la déconstruction des stéréotypes

Les jeunes, de l'âge préscolaire jusqu'à la fin de la formation professionnelle, sont un public cible crucial pour la progression vers l'égalité, la suppression des stéréotypes et la lutte contre les violences sexistes.

Il existe plusieurs études sur les stéréotypes de genre dans les écoles dont on connaît l'impact sur : les trajectoires professionnelles de chacun-e ; la confiance en soi que garçons et filles acquièrent ou non au cours de leur scolarisation ; le respect entre les sexes ; la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie socio-économique et à la prise de décision, notamment. Elles font consensus sur un certain nombre de points : « Il s'agit d'abord de la nécessité de casser une série de mythes relatifs aux rapports sociaux de sexe qui traversent le système scolaire... en élaborant des programmes éducatifs bénéfiques tant aux garçons qu'aux filles » (CFWB, 2010). Ainsi, les enseignant-e-s ont un rôle essentiel à jouer dans le processus de socialisation. En effet, si les établissements scolaires, en tant qu'institutions sociales, sont influencés par les mêmes principes structurants que les institutions comme la famille ou le travail et n'échappent donc pas aux stéréotypes, ils peuvent néanmoins participer à la déconstruction de ces derniers.

C'est pourquoi la Ville délègue à la Maison Plurielle l'organisation d'animations qui ont cet objectif, dans les ateliers qu'elle dispense au sein des écoles secondaires via un partenariat avec le CPMS (Centre Psycho Médico Sociaux) ainsi qu'aux travers de projets menés en partenariat avec l'Échevine de l'Enseignement relatifs aux mariages forcés. Outre l'organisation d'activités diverses à destination des élèves des écoles de la Ville afin de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations de genre, la Ville planifie dans ses écoles, des activités visant à éduquer les élèves à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS).

Enfin, sur le contenu des cours, la Ville collabore avec l'inspection pédagogique afin d'identifier dans les compétences ce qui amènerait les élèves à réfléchir aux stéréotypes de genre en respectant les contenus et attendus des référentiels pour l'enseignement maternel, primaire et secondaire. Une attention sera également portée aux différents formulaires à remplir dans le cadre scolaire, où les mentions de « père » et de « mère » seront remplacées par une dénomination plus inclusive, permettant de coller aux différentes réalités familiales.

ENGAGEMENT

- Les initiatives à destination des élèves, afin de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations de genre, sont poursuivies dans les établissements scolaires de la Ville.
- Le nombre d'animations evras dans les écoles de la Ville est, au minimum, maintenu et ce à tous les niveaux d'enseignement.
- La Ville propose des initiatives de sensibilisation à destination des enseignant-e-s des écoles primaires et secondaires.

OBJECTIF 2. LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE DANS LES BIBLIOTHÈQUES DE LA VILLE

Action - Organiser des animations dans les bibliothèques de la Ville qui participent à la déconstruction des stéréotypes

La Ville organise diverses activités dans ses bibliothèques, à destination des élèves des écoles de la Ville et du grand public afin de déconstruire les stéréotypes et lutter contre les discriminations de genre. Des conférences ou des expositions qui abordent les questions de genre sont organisées dans les bibliothèques à destination des publics des bibliothèques, des équipes éducatives et des élèves des écoles de la Ville.

ENGAGEMENT

- La Ville communique davantage sur les activités des bibliothèques liées au genre afin de les rendre plus connues du grand public.

LOGEMENT

OBJECTIF 1. DÉVELOPPER L'HÉBERGEMENT D'URGENCE DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

Action - Renforcer la collaboration avec les centres d'hébergement du territoire

La Ville collabore de manière intensive avec les centres d'hébergement qui se situent sur son territoire. Au sein du CCEF, tou-te-s les acteurs et actrices spécialisé-e-s dans ce domaine tant en termes d'accueil que d'accompagnement psychosocial sont autour de la table, ce qui permet d'avoir, à tout moment, une vision claire et concertée de la situation.

La Ville de Charleroi peut donc affirmer qu'elle répond favorablement à la demande d'hébergement et d'encadrement des femmes qui en ont besoin, qu'elles soient isolées ou avec des enfants. Les centres d'accueil disposent de chambres d'urgence et un roulement naturel a toujours permis de répondre à la demande. Toute femme dans le besoin (isolée ou avec enfant (s)) a donc pu être encadrée, aidée et/ou hébergée.

En outre, une nouvelle structure dont l'adresse est maintenue secrète, composée de 16 chambres, vient d'ouvrir ses portes. La Ville de Charleroi a accompagné cette structure dans sa concrétisation.

ENGAGEMENT

- La Ville maintient et renforce sa collaboration avec les centres d'accueil pour femmes et envisage de nouveaux partenariats afin de proposer plus de logements de transit

OBJECTIF 2. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUBIES PAR LES FEMMES FACE À L'ACCÈS AU LOGEMENT

Action 1 - Identifier les facteurs qui affectent la situation des femmes face au logement

L'accès au logement est un droit fondamental, reconnu par l'article 23 de la constitution. Il est pourtant régulièrement confronté aux discriminations et plus spécifiquement à la discrimination liée au genre.

D'une manière générale, on identifie **plusieurs facteurs**⁷ qui affectent la situation des femmes en termes de précarisation et de droit au logement. Tout d'abord, le **degré de dépendance** aux ressources d'un-e autre cohabitant-e qui s'explique notamment par le poids de la sphère familiale. Celui-ci, largement assumé par les femmes, peut les obliger à occuper des emplois partiels souvent précaires, peu valorisés, aux conditions de travail pénibles ou à devoir choisir de rester à temps plein à la maison pour la gestion de la famille et de la sphère privée.

⁷ Enquête menée par les étudiant-e-s de l'ULB du cours de sociologie de l'action publique dans le cadre d'un partenariat avec la Ville en mai 2021.

Ces conditions ne permettent pas aux femmes de réduire les écarts salariaux importants et les contraignent à subir des vies de plus en plus précaires.

Ensuite, il convient de signaler l'**impact des préjugés sexistes** sur le marché du logement : certain-e-s propriétaires doutant de la capacité des femmes seules à gérer un logement, à bricoler, à l'entretenir ou refus de louer à des familles nombreuses sous prétexte qu'il y aurait plus de risques de dégradations du logement.

La Ville de Charleroi a rejoint, fin 2020, au travers de l'échevinat de l'Égalité des Chances, le groupe de travail animé par UNIA et réunissant des Villes et communes de Wallonie pour échanger sur les bonnes pratiques de lutte contre les discriminations. La matière dépendant également de l'échevinat du Logement, il était donc important que ces deux matières travaillent en étroite collaboration sur la problématique.

Ayant intégré le groupe Logement d'UNIA, la Ville de Charleroi s'est ainsi engagée à analyser la situation des discriminations au logement sur son territoire. Des étudiant-e-s de l'ULB, dans le cadre d'un cours de sociologie de l'action publique, ont mené une étude permettant de dégager des premières pistes d'actions. À la discrimination liée au genre, s'ajoutent d'autres discriminations telles que le **statut socio-professionnel** et/ou l'**origine des personnes**. Être une femme, pauvre, d'origine étrangère, à la tête d'une famille nombreuse et chercher un logement relève d'un vrai « parcours du combattant ».

ENGAGEMENT

- La Ville tient compte des résultats de l'enquête effectuée par les étudiant-e-s de l'ulb - sur l'impact des préjugés subis par les femmes - dans la construction de sa politique d'accès au logement.

Action 2 - Mener des campagnes de sensibilisation auprès des agences immobilières et des propriétaires

Parmi les actions déjà menées, une campagne rappelant que la loi interdit de discriminer et proposant de l'information et une aide a déjà été menée auprès de l'ensemble des agences immobilières œuvrant sur le territoire carolo. Une action du même ordre sera menée auprès des propriétaires privé-e-s.

ENGAGEMENT

- La Ville développe des campagnes de sensibilisation auprès des agences immobilières et des propriétaires privé-e-s.

Action 3 - Promouvoir l'accès à un logement de qualité pour tou-te-s

Au-delà de la discrimination en matière d'attribution de logement, un travail sur l'offre, la qualité et l'environnement des logements doit également être mené. En effet, l'une des priorités de l'échevinat du Logement et de l'Urbanisme est de promouvoir l'accès à un logement de qualité pour toutes et tous, c'est-à-dire approprié à chaque situation : familles recomposées, nombreuses, monoparentales, personnes isolées, personnes en difficulté, jeunes couples, personnes âgées, ou encore étudiant-e-s. Il est essentiel pour la Ville de s'assurer que ses habitant-e-s puissent accéder à un logement qualitatif, fonctionnel, agréable et adapté à ses besoins. C'est précisément pour cette raison que la **Directive d'analyse des demandes de permis d'urbanisme visant la création de logements** a été adoptée à l'unanimité par le Collège communal.

En marge du groupe mené par UNIA, d'autres collaborations avec l'échevinat du Logement sont donc mises en place, notamment pour faire le lien entre le Groupe de concertation rassemblant les différentes composantes du logement à Charleroi et le groupe de travail logement du CCEFH.

ENGAGEMENT

- La Ville développe des campagnes de sensibilisation auprès des agences immobilières et des propriétaires privé-e-s.

SANTÉ & PETITE ENFANCE

OBJECTIF 1. SENSIBILISER LES PROFESSIONNEL·LE·S QUI ENCADRENT LES CRÈCHES

Action - Organiser des ateliers qui éveillent les consciences vers une éducation non-sexiste

Les responsables et le personnel médico-social des crèches ont participé le 28 novembre 2022 à un atelier autour de sexisme ordinaire dans la petite enfance, « Dégenre ta cour » organisé dans le cadre de la Campagne Ruban Blanc. On y parle de sexisme ordinaire et de son impact sur le développement de l'enfant. Il est question aussi de déconstruire en tant que professionnel·le, les stéréotypes liés au genre. L'atelier vise également à donner des pistes de réflexion pour lutter contre le sexisme ordinaire ainsi que d'éveiller les consciences vers une éducation non-sexiste.

ENGAGEMENT

- La Ville poursuit l'organisation d'ateliers pour le personnel du secteur pédagogique.

OBJECTIF 2. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'ÉGARD DES PARENTS

Action - Lancer une campagne « mom/dad friendly city » et mettre en place des « baby corners »

Aucune législation n'interdit d'allaiter son enfant dans un espace public, mais le regard et les réflexions des passant·e·s peuvent mettre mal à l'aise ou inhiber ce besoin de l'enfant. Les femmes qui allaitent en public sont parfois victimes de discrimination et de comportements indésirables, ce qui engendre une discrimination entre les hommes et les femmes.

En effet, ne pas pouvoir donner le sein en public, cela peut être perçu comme une injonction faite aux femmes de rester chez elles. Et cela pourrait augmenter le risque de dépression post-partum et faire chuter le taux de femmes allaitant alors qu'elles avaient fait ce choix au départ.

Dès lors, pour agir face à cette discrimination et aider les femmes qui souhaitent allaiter là où bon leur semble, la Ville lance des campagnes de communication sur l'allaitement, qui ne s'adresseraient pas qu'aux mères mais à un public plus large afin de casser certains codes.

Une information/sensibilisation des agent·e·s de Police, des gardien·ne·s de la paix et de tout·e agent·e sanctionnateur·rice est également organisée pour leur permettre de « protéger » les mamans allaitantes.

La Police s'engage quant à elle, via son policier de référence discriminations et délits de haine, à rappeler au personnel et aux nouvelles recrues qu'allaiter son enfant dans un lieu public ne peut être considéré ni comme un fait d'exhibitionnisme ni comme un outrage public aux bonnes mœurs. L'interdire serait d'ailleurs une infraction à la loi « Genre » puisque le critère de l'allaitement a été inséré dans la loi de 2007. Cette disposition légale protège les femmes qui allaitent contre toute discrimination ou comportement indésirable dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi précitée, soit tous les aspects de la vie en société.

Enfin, la Ville recense tous les lieux publics où les femmes allaitantes sont spécifiquement les bienvenues, notamment au sein des « Baby Corners » existants ou en projet dans différents lieux publics ou privés, des centres commerciaux aux centres culturels en passant par les partenaires associatifs de la Ville et des espaces communaux.

Il existe en effet encore trop peu de lieux dans l'espace public dédiés aux besoins des parents qu'il s'agisse de l'allaitement ou d'un espace de changes ou encore de l'utilisation d'un micro-onde pour chauffer les biberons. L'objectif de créer des « Babys Corners » est d'enlever une charge mentale aux parents et qu'elles n'aient plus à se soucier de savoir s'elles vont pouvoir chauffer la nourriture de leur bébé ou le changer, si la poussette va gêner, si le bébé va faire trop de bruit, si elles vont déranger ou encore si les mamans allaitantes vont être jugées. La création d'espaces similaires au sein des maisons citoyennes est à l'étude. Ces lieux seront identifiés sur la carte « Je suis là » ou l'application mobile « Le Bon Plan Carolo ».

ENGAGEMENT

- La Ville met en place des conditions favorables à l'allaitement pour qu'un maximum de mamans qui ont fait ce choix démystifie l'allaitement maternel dans les lieux publics.
- La Police s'associe à cette campagne et veille au bien être des mamans allaitantes et des parents en général.
- La Ville crée des lieux dédiés aux besoins des parents.

FÊTES & FOLKLORE

OBJECTIF

PROPOSER DES ACTIVITÉS FESTIVES À UN PUBLIC FAMILIAL

Action - Favoriser la participation des femmes aux activités proposées par la Ville

La Ville organise, chaque année, de nombreuses fêtes sur son territoire. Un de ses objectifs principaux est de proposer des activités à destination d'un public familial afin qu'enfants et parents puissent s'épanouir ensemble dans un environnement proche de leur domicile. Ainsi, le marché de Noël, les quartiers d'été ou encore les séances de cinéma en plein air durant l'été remportent un franc succès.

Le service des Fêtes s'inscrit dans ce vaste plan d'actions qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes en développant diverses actions :

- La Ville intègre progressivement dans ses grands événements un espace « baby corner » à disposition des mamans et papas afin que chacun-e puisse allaiter, changer ou donner le biberon à leur bébé. Ces « baby corners » seront implantés dès cette année pour le Village de Noël, dès 2024 pour les Quartiers d'été et la Fête de l'Amour. La réflexion est en cours pour d'autres événements comme la Brocante des Quais.
- La Ville s'engage à évaluer la possibilité de mettre à disposition des parents, des familles monoparentales ou de tout autre responsable de l'enfant, des « kids clubs » animés, lors des grandes festivités, leur permettant de confier temporairement leur enfant à des éducateur·rice·s.
- Le cabinet de l'Échevine des Fêtes, la Cellule Événement de la Ville et les membres de l'asbl Charleroi Centre-Ville seront sensibilisé·e·s à l'organisation plus sûre des événements et aux moyens de diminuer les risques de harcèlement et d'agression dans les festivités de la Ville. Une formation « SACHA » est en discussion avec l'asbl « Z ». D'autres dispositifs sont à l'étude.

ENGAGEMENT

- La Ville intègre progressivement dans ses grands événements un espace « baby corner ».
- La Ville évalue la possibilité de mettre à disposition des familles, lors des grandes festivités, des « kids clubs » animés.
- Le service des fêtes et sa mandataire sont sensibilisé·e·s à l'organisation plus sûre des événements.

CULTURE

OBJECTIF

PROMOUVOIR LES FEMMES À TRAVERS LE SECTEUR CULTUREL

Action - Organiser des activités qui abordent la place des femmes dans la société

Les activités culturelles visent à l'épanouissement intellectuel, artistique et social des citoyen-ne-s. Pendant des siècles, les femmes ont particulièrement été marginalisées dans la vie culturelle. Elles se heurtaient à de nombreux obstacles pour accéder, contribuer et participer de façon égale au théâtre, au cinéma, aux arts, à la musique et au patrimoine. Ceci les empêchait de développer leur plein potentiel et entrave le développement durable social et inclusif.

La Ville dispose et soutient de nombreux musées et centres d'art, des salles de théâtre, de danse, de musique, de cinéma et des centres culturels. Elle accueille toute une série de festivals et d'événements culturels et bénéficie d'un folklore très vivant. Cette implication large et variée dans le domaine culturel offre donc un éventail de possibilités aux instances de la Ville pour promouvoir les femmes et leurs œuvres auprès des citoyen-ne-s et des nombreux-euse-s visiteur-euse-s, artistes et tout-e autre acteur-riche dans le secteur.

C'est dans cette optique que la Plateforme **Femmes de Mars** et le collectif Charlie-queen, notamment dans le cadre des journées du Matrimoine, travaillent au sein de leurs programmations respectives. Un point d'honneur est mis à la valorisation des artistes femmes, artisanes, expertes par la diffusion de leurs œuvres mais aussi en offrant des espaces de réflexion et de discussion sur leurs réalités et discriminations vécues dans leurs sphères professionnelles.

Le **Festival du Film au Féminin** offre, quant à lui, une programmation qui fait la part belle aux réalisatrices issues de pays et cultures diverses.

En ce qui concerne les **recrutements dans les institutions culturelles**, les jurys sont toujours paritaires.

Enfin, le **CRIC** (Centre Régional Intégration de Charleroi) qui fait partie intégrante du CCEFH, participe chaque année aux activités menées par le Collectif « Femmes de Mars » en organisant des diffusions de cinés débats en présence des réalisatrices, expositions avec des artistes issues de la Diversité, etc.

Dans le cadre de son champ d'actions et de compétences, le CRIC met en lumière des femmes artistes immigrées et aborde, à travers des activités culturelles, des thématiques telles que : le parcours migratoire féminin, les violences subies par ces femmes, l'égalité, les droits et les différences entre les femmes et les hommes

ENGAGEMENT

- La Ville organise annuellement des événements culturels qui permettent d'accueillir des initiatives abordant l'égalité des femmes et des hommes ou la place des femmes dans la société.
- La Ville s'efforce d'augmenter la visibilité des femmes artistes dans l'espace public.
- La Ville renforce la représentation des femmes dans la culture à travers son réseau culturel.

SPORT

OBJECTIF INTÉGRER LE GENRE EST DANS LES ACTIONS DE PROMOTION DU SPORT

Action 1 - Garantir l'accessibilité à tou-te-s dans la pratique du sport

Le sport, non seulement indispensable pour la santé, joue un rôle important dans l'enrichissement de la vie en communauté. Toute personne possède le droit à l'accès aux activités et aux installations sportives. Les hommes et les femmes ont parfois des centres d'intérêt différents mais cela peut résulter de l'intériorisation de stéréotypes. Selon le service des Sports, la répartition des filles et des garçons dans les espaces, équipements et temps de loisirs montre l'hégémonie des garçons sur les loisirs organisés et le décrochage massif des filles.

En effet, nous constatons que dans l'organisation de nos activités sportives, beaucoup de jeunes femmes semblent arrêter la pratique sportive à la puberté, les deux-tiers avant l'âge de 18 ans. Nous constatons aussi que les garçons investissent les espaces publics alors que les filles en disparaissent et se replient vers la sphère privée. L'égalité d'accès, compte-tenu des bienfaits des activités culturelles, sportives et de loisirs, constitue donc un véritable enjeu.

Le service des Sports gère la mise à disposition et l'entretien de l'ensemble des infrastructures sportives de la Ville. Il communique au public les différentes possibilités d'activités sportives sur le territoire communal, organise des événements sportifs tout public en espace public et dans ses infrastructures et coordonne des stages sportifs pour les jeunes. Le genre est présent dans les actions de promotion du sport.

La Ville propose une Aide au Sport pour les enfants et les jeunes. Cette intervention financière est valable pour les personnes âgées de 6 à 18 ans, domiciliées sur le territoire communal et permet de s'affilier à un club sportif ou de s'inscrire à un stage sportif. Enfin, le service des Sports assure un soutien d'activités de groupements sportifs via l'octroi de subventions ou via une aide logistique.

ENGAGEMENT

- La Ville œuvre pour une accessibilité au plus grand nombre dans la pratique sportive, sans distinction de genre.

Action 2 - Garantir l'accessibilité des femmes au sein des infrastructures sportives

Tous les clubs de sport de la Ville sont évidemment accessibles aux femmes, certains cours sont même exclusivement réservés pour elles. L'ensemble des infrastructures sportives de la Ville possède des vestiaires, des douches et des toilettes séparées. Certaines possèdent également un gardien où l'accès se fait via une liste de présences ce qui peut renforcer le sentiment de sécurité des filles et des femmes, une barrière connue pour ce public cible dans certains quartiers. Pour occuper une salle ou un terrain de sport appartenant à la Ville (pour une saison ou de manière occasionnelle), tout club sportif ou association est invité à compléter un formulaire de demande d'occupation.

La proportion de clubs féminins versus masculins ou mixtes occupant les infrastructures sportives de la Ville dépend donc des demandes des clubs et des créneaux disponibles. Une analyse est faite pour répartir équitablement les heures, en fonction des demandes et des différents sports pratiqués.

ENGAGEMENT

- Une analyse genrée est intégrée dans chaque projet de réaménagement d'infrastructure sportive à la Ville afin d'y renforcer l'inclusion des filles et des femmes.

Action 3 - Valoriser les clubs qui promeuvent le sport féminin

De nombreux stéréotypes restent prégnants dans le choix du sport pratiqué. À ce titre, il est important de valoriser les clubs qui promeuvent des équipes féminines ou mixtes. La relation avec les clubs est donc très importante pour permettre un accès plus égalitaire aux infrastructures financées par la Ville.

ENGAGEMENT

- La Ville soutient de manière équitable les clubs sportifs féminins, masculins et mixtes.

Action 4 - Organiser des cours de self-défense pour lutter contre le sentiment d'insécurité présent chez les femmes

Dans le cadre des démarches entreprises par la Ville afin de lutter contre le sentiment d'insécurité qui peut être très présent chez les femmes, le service Sport propose gratuitement des cours d'auto-défense.

Depuis 2018, excepté la période de pandémie, la Ville organise, via son Centre d'Aide aux Victimes, des ateliers de self-defense à destinations des femmes victimes de violences. Ainsi, trente séances sont offertes aux victimes par année.

Ces ateliers ont des objectifs multiples :

- Apprendre des techniques de défense et de protection ;
- Être une aide, une plus-value dans le processus de résilience ;
- Retrouver confiance en soi ;
- Améliorer l'empowerment.

ENGAGEMENT

- La Ville pérennise les cours de self-defense en vue de prévenir les violences faites aux femmes.

ZONE DE POLICE

OBJECTIF 1. ENCOURAGER UN CLIMAT D'ÉGALITÉ DE GENRE AU SEIN DE LA ZONE DE POLICE

Action 1 - Sensibiliser le personnel de la zone de Police à la notion de genre

La mission de toute Police locale est de contribuer à la sécurité et à la qualité de vie des citoyen-ne-s. Elle gère aussi les phénomènes et les événements liés à son territoire. Chaque zone assure ses propres missions de Police de base en concordance avec le plan national de sécurité (PNS) tout en respectant les spécificités locales de son contexte métropolitain. La Police de Charleroi mise sur la qualité des prestations et l'amélioration continue de celles-ci.

Les bases nécessaires pour mener à bien la fonction d'agent-e de Police sont : un accueil de qualité, personnalisé et accessible ; une assistance personnalisée des victimes où l'écoute et l'orientation sont les maîtres mots et une gestion professionnelle du maintien de l'ordre dans l'esprit de la gestion négociée de l'espace public.

Dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes, qu'il s'agisse de violences sexistes en lieu public ou de violences conjugales et intrafamiliales, les forces de l'ordre ont un rôle indispensable à jouer. Pourtant le constat est alarmant : une majorité écrasante de femmes n'a jamais porté plainte, beaucoup de femmes victimes de violences conjugales n'ont pas recours aux instances policières...

Il existe de nombreuses raisons qui peuvent expliquer pourquoi les victimes de violences sexistes et sexuelles décident, non seulement de ne pas porter plainte contre leur agresseur-euse, mais aussi de se taire complètement, en ne se confiant à personne, y compris à des proches. Parmi ces raisons, on retrouve le manque de connaissance du système judiciaire, le regard porté par les autorités et la prise en charge. Beaucoup de femmes sont peu informées de leurs droits et les ressources qu'elles peuvent mobiliser pour porter plainte. Il existe aussi une peur des services de Police (généralement peu formés à l'accueil spécifiques de ces victimes).

Il est donc primordial qu'un **accueil soit réalisé de manière adéquate** en fonction de chaque situation, dans un environnement de confiance et respectueux de la vie privée. Il est indispensable que tout membre du personnel de Police soit préparé à répondre au mieux aux besoins d'une victime de violences.

C'est pourquoi la zone de Police **met en œuvre une formation continuée** en matière de lutte contre les discriminations et les délits de haine (loi racisme, loi anti-discriminations, loi genre et loi négationnisme), le sexisme et le phénomène de « Revenge Porn » (voyeurisme), intégrés dans les faits « COL 13/2013 » dans la zone de Police de Charleroi à contrario d'autres zones, du fait que ces infractions touchant disproportionnellement les femmes doivent être considérées comme une discrimination à l'égard des femmes. Chaque nouveau membre du personnel qui intègre la zone de Police, qu'il vienne d'une académie (nouvelles recrues), d'une autre zone de Police ou de la Police fédérale, suit donc une séance d'information aux discriminations avec un accent particulier sur la tolérance zéro en matière de sexisme, en ce compris le sexisme « bienveillant » qui ne fait que maintenir les femmes de manière volontaire ou non en position inférieure par rapport à leurs collègues masculins. Il est remis à chacun-e de ces nouveaux membres de la zone un exemplaire du cahier de recommandations sur le sexisme dans l'espace public réalisé par la Maison Plurielle.

En outre, la Police intégrée a adopté une **Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes**, de l'égalité des chances et de la diversité et s'y souscrit, elle participe également à la campagne « Ruban Blanc ». Enfin, le service d'Assistance Policière aux Victimes de la Ville a également pour mission **d'informer et de former** les nouvelles recrues à l'accueil des victimes et aux impacts de faits de victimisation.

ENGAGEMENT

- La zone de Police met en œuvre une formation continuée en matière de lutte contre les discriminations, les délits de haine, le sexisme et le phénomène de « revenge porn » (voyeurisme).
- La zone de Police adopte une charte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances et de la diversité et s'y souscrit.
- Les nouvelles recrues sont informées et formées à l'accueil des victimes et aux impacts de faits de victimisation.

Action 2– Dédier des ressources humaines à la mise en place d'un climat d'égalité des genres

Le chef de corps désigne un fonctionnaire de Police⁸ de référence en matière de lutte contre les discriminations qui veille à faire inscrire cette lutte contre dans le Plan Zonal de Sécurité (PZS) afin de la pérenniser et de faire prendre conscience à l'ensemble du personnel de l'importance de l'égalité de genre au sein de la zone. Il veille à faire respecter la Circulaire ministérielle GPI 74 du 19 juillet 2013 visant la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des services de Police.

Il s'investit dans les groupes de travail menés par l'associatif et le service de l'Égalité des Chances afin de relayer les différentes problématiques (qui dépendent de son champ d'actions) vécues par les femmes sur le terrain. Il s'investit auprès du politique afin d'apporter son expertise dans la construction des actions qui répondent aux besoins du terrain.

ENGAGEMENT

- La zone de Police missionne un policier de référence discriminations et délits de haine.

⁸ Concernant le Policier de référence Discriminations et Délits de haine, la dénomination « Policier » et « Fonctionnaire de Police » est genrée et utilisée au masculin dans l'ensemble du présent document, la personne en charge de cette fonction en 2023 étant de genre masculin.

Le chef de corps de la Police locale et, le cas échéant, le/la directeur-riche du service judiciaire d'arrondissement désignent une fonctionnaire de Police⁹ de référence chargée des violences dans le couple. Interlocutrice privilégiée du ou de la magistrat-e de référence du parquet, cette fonctionnaire de Police:

- S'assure que la présente directive et le plan d'action sont bien connus des membres de son service et veille à les sensibiliser à la spécificité des violences dans le couple et à l'importance d'une réaction adéquate et d'un suivi étroit de ces situations ;
- Fournit aux policier-ère-s susceptibles d'être en contact avec des victimes, toutes les informations utiles pour les mettre en état de réagir adéquatement, en particulier les informations relatives aux mécanismes psycho-sociaux de la violence dans le couple et aux possibilités de prise en charge des auteurs et des victimes ;
- Veille à l'application des instructions, en particulier celles relatives à l'identification et à l'enregistrement des dossiers de violences dans le couple, et à l'assistance aux victimes;
- Fait connaître au/à la magistrat-e de référence les difficultés rencontrées dans l'application de ces instructions et toute suggestion utile ;
- Participe aux réunions du conseil d'arrondissement pour une politique en faveur des victimes consacrées aux violences dans le couple.

Action 2 - Adopter une communication sensible au genre

La zone de Police neutralise, quand les textes légaux l'y autorisent, les noms de métiers et communique en interne et en externe de manière non-sexiste. Elle rédige ses documents, directives internes et la majorité des pièces administratives en étant sensible au genre et donc non-sexiste. La zone de Police garantit la neutralité des genres dans les offres d'emplois.

ENGAGEMENT

- La zone de Police élabore une directive en vue d'édicter des règles d'utilisation du langage inclusif.

⁹ Concernant la Policière de référence en matière de violences intrafamiliales, la dénomination « Policière » et « Fonctionnaire de Police » est genrée et utilisée au féminin dans l'ensemble du présent document, la personne en charge de cette fonction en 2023 étant de genre féminin. Concernant la Policière de référence en matière de violences intrafamiliales, la dénomination « Policière » et « Fonctionnaire de Police » est genrée et utilisée au féminin dans l'ensemble du présent document, la personne en charge de cette fonction en 2023 étant de genre féminin.

OBJECTIF 2.

ACCOMPAGNER DE MANIÈRE ADÉQUATE LES VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Action - Créer des structures adaptées et des collaborations efficaces

La zone de Police s'assure toujours que les victimes de violences sexuelles en phase aiguë soient prises en charge par le Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS).

La zone de Police propose toujours, en conformité avec la GPI58 sur l'assistance policière aux victimes, aux victimes de violences sexuelles et aux violences sexistes un formulaire de renvoi vers le Services d'Assistance Policière aux Victimes (SAPV) qui transmettra, selon le choix de la victime, au Centre d'Aide aux Victimes (CAV).

Au travers des policier·ère·s de référence COL 13/2013, les victimes font toujours l'objet d'une approche individualisée, selon les besoins identifiés par rencontre ou par courrier, afin de les informer le plus précisément et efficacement possible sur leurs droits et sur les procédures pour les mettre en œuvre, notamment via l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) compétent pour ester en justice avec les victimes majeures, les mineur·e·s étant via leurs parents ou tuteur·rice·s dirigé·e·s vers Child Focus.

CRÉATION D'UNE CHAMBRE SPÉCIFIQUE DANS LE CADRE DES VIOLENCES CONJUGALES

Le projet de mise en place d'une Chambre spécifique dans le cadre des violences conjugales consiste à rassembler tous les faits de violences intrafamiliales en une seule et même Chambre avec comme objectif premier une réponse rapide de la Justice qui implémente tant un suivi de la victime que de l'auteur.

La Procureure de division de Charleroi mais également la Magistrate de référence en matière d'aide aux victimes et du CPVS, porte ce projet à bras le corps.

Afin de mener ce projet à bien, la Procureure de division de Charleroi, des magistrat·e·s, juge d'instruction, juge de la famille et du Tribunal Pénal se sont réuni·e·s à de nombreuses reprises pour élaborer un projet cohérent. Elles ont rencontré des professionnel·le·s de terrain et ont suivi une formation spécifique aux violences intrafamiliales. Il est à préciser que judiciairement les violences intrafamiliales regroupent tant les violences conjugales que celles dans les familles. Des conventions de collaboration sont encore à définir pour pouvoir opérationnaliser cette Chambre.

CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES (CAV)

Le Centre d'Aide aux Victimes de la Ville de Charleroi est un service communal créé en 1988, situé au cœur de la Ville pour soutenir les citoyen·ne·s victimes d'un acte infractionnel. Il offre un accueil, une aide et un accompagnement socio-juridique et psychologique aux victimes de violences conjugales et intrafamiliales mais aussi de l'insécurité urbaine ainsi que pour les proches de mort violente.

En 2021, le service a accompagné pas moins de 802 victimes dont 75,2% d'entre elles sont des femmes. Les faits de violences conjugales et intrafamiliales sont les victimisations prédominantes.

Outre l'accompagnement, le CAV, c'est aussi des rencontres de partenaires (midis du C.A.V., ...), des sensibilisations, interventions auprès de futurs professionnel·le·s, une participation aux actions locales, des échanges sur des bonnes pratiques, une représentation de la Ville, de la participation au groupe de travail sur les urgences collectives, des participations à différentes commissions liées à la Direction du Partenariat des Maisons de Justice, etc.

Notons également la présence d'un réseau d'aide aux victimes fort sur l'entité de Charleroi et couvrant la division. Ce réseau est composé de: la Magistrat-e de référence, le service d'accueil de la Maison Justice, les différents services d'assistance policière aux victimes locaux et fédéral, le CAV, l'ORS Espace Libre - service d'aide aux justiciables de la division, l'ASBL Médiate et Centre Gacep. Ce réseau collabore activement permettant une complémentarité dans l'accompagnement d'une victime de A à Z. Grâce à des rencontres régulières, le réseau organise des actions de sensibilisation.

CENTRE DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES SEXUELLES (CPVS)

Ouvert depuis novembre 2021, il couvre l'ensemble de la division judiciaire de Charleroi. Il s'est déjà vu renforcé d'inspecteurs et d'inspectrices de Police spécialisé-e-s. Il collabore activement avec le CAV et le réseau d'aide aux victimes.

Une communication importante a été effectuée lors de l'ouverture du CPVS et de l'information reste continue via la disposition d'affiches et de flyers. L'ensemble du réseau associatif ou de partenaires susceptibles de rencontrer ce type de problématique à connaissance des missions du CPVS.

Une convention de collaboration a été signée entre la zone de Police et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en vue de fournir aux victimes l'assistance policière requise, la zone de Police mobilise ce qu'il convient d'appeler des "Inspecteur-ric-e-s des mœurs". Ainsi, elle met en permanence à la disposition du CPVS une équipe d'Inspecteur-ric-e-s des mœurs. Une gestion administrative et opérationnelle a été mise en place à cet effet.

L'inspecteur-ric-e des mœurs est un-e fonctionnaire de Police, membre du cadre opérationnel de la zone de Police, s'étant porté volontaire pour revêtir cette fonction et ayant suivi une formation spécifique. Il est important de préciser que l'intervention de l'Inspecteur-ric-e des mœurs est limitée à la prise en charge complète de la victime de violences sexuelles. Tout devoir complémentaire estimé opportun pour la bonne conduite de la procédure judiciaire ou ordonné par le/la Magistrat-e sera à charge du service compétent en fonction de la nature du devoir sollicité et de l'urgence de sa réalisation.

De plus, la zone de Police désigne une Officier de Police Judiciaire (OPJ) qui encadre et supervise les Inspecteur-ric-e-s des mœurs dans le cadre de leur intervention.

COLLABORATION AVEC LES PHARMACIES

Durant la période de confinement, le nombre de signalements de violences familiales a explosé. Dans ce contexte, l'isolement dans les foyers impliquait parfois la coexistence 24h/24 de victimes de violences avec leurs agresseur-euse-s. Cette situation inédite nous a amené-e-s à réfléchir à la mise en place d'initiatives urgentes afin que les victimes sachent qu'elles ne sont pas seules et que la Ville est consciente de leur vulnérabilité particulière.

Un dispositif de signalement en pharmacies de ces situations d'urgence auprès des forces de l'ordre a alors été mis au point par la Ville de Charleroi, en collaboration avec le CAV, les associations et les forces de l'ordre. Il s'agit d'une procédure standardisée où la victime subissant des violences conjugales/intrafamiliales, qui est en danger, qui a besoin d'aide, utilise un « code alerte » auprès de sa pharmacie afin de signaler la situation et lui demander d'appeler la Police. En tant que professionnelle de premier recours, la pharmacie constitue, légitimement, un point d'appui car elle dispose des coordonnées des client-e-s via leur carte d'identité.

Les victimes sont informées de l'existence de ce dispositif via les canaux suivants :

- Les associations qui encadrent les victimes de violences conjugales ;
- Les services sociaux et de soins qui se rendent à domicile ;
- Les hôpitaux, maisons médicales et médecins généralistes ;
- Les réseaux sociaux ;
- Tou·te·s les agent·e·s de Police.

Le dispositif a été assimilé à une campagne d'affichage créée par les associations rappelant les numéros d'urgence à apposer dans les pharmacies ainsi qu'une pancarte pour informer les client·e·s que les pharmacies sont partenaires du dispositif : « *Nous sommes partenaires d'une campagne pour la lutte contre les violences conjugales en collaboration avec l'autorité communale. Parlez-en dans votre pharmacie et cela activera le protocole d'action des forces de l'ordre* ».

Le dispositif reste actif malgré la fin de la pandémie et est devenu un relais urgent bien connu des victimes.

ENGAGEMENT

- La Police accueille de manière adéquate les victimes de violences sexuelles et sexistes.

CPAS

OBJECTIF COLLABORER AVEC LE CPAS AFIN D'INTÉGRER LE GENRE DANS SES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Action - Organiser des actions de sensibilisation et des séances de formations pour le personnel du CPAS

Le Centre Public d'Action Sociale de Charleroi a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles, l'aide due à la collectivité. Il assure non seulement une aide palliative ou curative mais encore une aide préventive. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique.

De nombreuses collaborations existent entre les services de la Ville et ceux du CPAS. Dans l'optique de ce plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ces collaborations seront renforcées partout où cela est possible. En particulier, les actions de sensibilisations et les séances de formations organisées pour les agent-e-s de la Ville et les supports de communications produits pour les agent-e-s de la Ville seront mis à disposition des services du CPAS pour que ses agent-e-s puissent éventuellement en bénéficier :

- Les actions de sensibilisation et de formations sur les violences faites aux femmes prévues pour les agent-e-s de la Ville de Charleroi seront ouvertes aux agent-e-s du CPAS, en priorité celles et ceux de 1^{ière} ligne.
- Le CPAS relaye les supports de communication et outils de sensibilisation développés par la Ville auprès de ses agent-e-s.

En ce qui concerne l'hébergement des femmes victimes de violences, suite à l'augmentation de signalements de violences familiales durant la période de confinement, le CPAS a mis à disposition des associations qui encadrent ces victimes des logements d'urgence. Le dispositif reste actif malgré la fin de la pandémie.

ENGAGEMENT

- La Ville met ses outils à disposition des services du cpas pour que son personnel puisse en bénéficier.