

Conseil communal du 29 mars 2018

Gemeenteraad van 29 maart 2018

Interpellation de Mme Catherine Morenville, conseillère communale, concernant « la politique de Saint-Gilles en matière d'égalité femmes/hommes »

Interpellatie van Mevrouw Catherine Morenville, gemeenteraadslid, betreffende « de Sint-Gillisch politiek inzake “Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen” »

Mme Catherine Morenville, conseillère communale – cheffe de groupe Ecolo-Groen : À l'occasion de cette fin de législature et de ce mois de mars où nous avons célébré la Journée des droits des femmes, je souhaiterais revenir sur la politique saint-gilloise d'égalité des chances, et en particulier sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque année un appel à projets, où les associations peuvent prétendre à un subside de 1.500 euros, est organisé et réparti sur trois axes : la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ; la lutte contre le racisme ; le soutien du groupe LGBTQI.

Je souhaiterais savoir quels associations et projets sont soutenus via cet appel à projets. Définissez-vous des thématiques précises certaines années ?

Vous avez également organisé avec d'autres communes un festival de l'égalité en début de législature, distribué des sous-bocks, organisé des journées sur les violences conjugales et, dernièrement, en pleine semaine, un Midi sur les 70 ans du droit de vote des femmes, avec Anne Morelli, pourtant signataire d'une lettre ouverte très contestée. Vous avez aussi parsemé l'Hôtel de ville de phrases féministes de femmes célèbres. Au-delà de ces initiatives quelles sont les actions de la commune en matière d'égalité femmes/hommes ?

Certaines communes – Ixelles, Schaerbeek et Bruxelles Ville – ont entrepris d'intégrer la dimension du genre dans leurs politiques communales : le *gendermainstreaming* et le *genderbudgeting*. Certes, cela prend du temps. Il faut former les fonctionnaires, le processus se fait étape par étape mais donne des résultats très concrets au niveau des politiques communales. La commune de Saint-Gilles a-t-elle prévu de s'engager aussi dans cette voie ? Produit-on des statistiques genrées ? Existe-t-il un plan d'action en matière de politique genrée ?

Comment la commune intègre-t-elle l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa politique de recrutement ? Certaines professions sont essentiellement masculines ; c'est le cas

des gardiens de la paix mais aussi du personnel du service de la propreté. Avez-vous organisé des campagnes pour sensibiliser les femmes à ce type de métiers ?

En matière d'organisation du travail et de conciliation vie professionnelle/vie privée, quels aménagements ont été promus ?

Les contrats de quartier sont aussi une belle occasion pour promouvoir une politique genrée dans les aménagements urbains. Le dernier contrat de quartier « Parvis-Morichar » intègre-t-il cette dimension ?

Enfin, il est également important que, dans sa communication, la commune ne colporte pas elle-même des stéréotypes sexistes. La dernière campagne pour la promotion du sport féminin, objectif important auquel la commune est attentive, a malheureusement diffusé une affiche très stéréotypée. La communication de la commune a-t-elle été évaluée sous un angle genré ?

Mme Cathy Marcus, échevine du Personnel – LB : En l'absence de M. Hutchinson, je vais répondre à cette interpellation qui porte aussi sur plusieurs de mes compétences.

En ce qui concerne la communication à laquelle vous faites référence à la fin de votre interpellation, je voudrais préciser qu'elle a été réalisée par une association avec laquelle la commune travaille. J'ai vu passer les échanges de mails provenant de l'asbl Itinéraires qui relevait le caractère stéréotypé de la communication. Je tiens à préciser que l'asbl responsable de l'affiche n'a pas de gros moyens et a prélevé ces images dans une banque de données libre de droits. Cette image représentait deux femmes faisant du sport. La prise de vue laissait voir leur visage, leur sourire, leur buste et elles étaient vêtues d'une tenue sportive rose. Le graphiste n'avait aucune intention d'assimiler le rose aux femmes. Nous avons quand même fait la remarque à l'association afin qu'elle soit plus attentive à ne pas considérer ces questions de manière trop superficielle et veille à l'avenir à ne pas donner ce genre de signal. En l'occurrence, l'association n'a même pas entrevu le problème. Du coup, j'ai demandé à cette association l'ensemble de ses communications et il s'avère que leur graphiste, qui est un homme, adore le fuchsia. Il y a là peu de malice mais nous avons fait tout de même ce rappel. Victoria Videgain Santiago, qui préside cette association, y est très attentive.

Mme Catherine Morenville, conseillère communale – cheffe de groupe Ecolo-Groen : Le sport illustré était aussi problématique car perçu comme typiquement féminin.

Mme Cathy Marcus, échevine du Personnel – LB : Je voulais vous dire à ce propos que Saint-Gilles Sport a énormément diversifié ses offres afin précisément de proposer plus d'activités qui intéressent les filles et les femmes, ou des activités mixtes, comme la danse de salon. Le badminton et la marche plaisent beaucoup aux femmes, la zumba également. Nous envisageons aussi de lancer le « Pole dance » qui recueille une certaine demande.

Comme vous l'avez dit, la commune a mené de nombreuses actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes. Des campagnes de publicité via des slogans, des visuels chocs, des expositions sur les femmes remarquables, la journée des droits des femmes, le 70^e anniversaire du droit de vote. Nous avons aussi signé il y a quelques années la charte pour l'égalité des chances qui a permis de mettre en place un plan d'actions. Depuis le début de la législature, nous avons souhaité nous concentrer sur trois thématiques : l'égalité des femmes, la lutte contre le racisme et la promotion du « vivre ensemble », le soutien au groupe LGBTQI+.

Parmi nos actions, il y a effectivement l'appel à projets « égalité des chances », où nous accordons un subside de 1.500 euros par projet pour une enveloppe globale de 6.850 euros. Je vous fournirai la liste de l'ensemble des associations subsidiées dans ce cadre et des thématiques retenues.

Par ailleurs, pour vous répondre de manière exhaustive, nous avons fait circuler votre interpellation dans tous les services, et il s'avère que, dans notre administration, les fonctions supérieures sont en majorité occupées par des femmes. L'essentiel des A7 et A6 sont des femmes. Votre question les a un peu surprises, comme d'ailleurs les hommes du comité de direction, car elles ont l'impression que ces politiques sont déjà menées.

Les services nous signalent qu'ils travaillent dans l'intérêt général, qu'ils veillent dans toutes les strates de leur action à agir de manière à ce que tous les services profitent à tous les usagers quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine, leur condition sociale, leur handicap ou leur orientation sexuelle. Dans le contrat communal de cohésion sociale, le Collège de la Cocof et de la commune insistent sur les quatre mixités, dont celle du genre. La dimension du genre fait toujours l'objet d'une attention particulière afin de respecter cette mixité totale.

Le *gendermainstreaming*, c'est-à-dire la réorganisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise 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 de la

mise en place des politiques, est véritablement poursuivi. Nous n'avons pas dédicacé de budgets sous le nom de *gendermainstreaming* mais ces actions sont menées. Plusieurs communes font partie d'un groupe pilote au sein de Bruxelles Pouvoirs locaux et ont avancé dans la mise en application d'un *genderbudgeting*. Un vade-mecum sur les bonnes pratiques a été réalisé. Nous nous inscrivons totalement dans cette démarche. Même si nous ne donnons pas à nos politiques le nom de *gendermainstreaming* ou de *genderbudgeting*, elles sont toutes orientées en ce sens.

Plusieurs membres des services communaux se sont rendus à des colloques, des conférences ou à des formations sur le sujet. Par exemple, les colloques « Marchés publics : Une voie pour l'égalité » ; « Un budget sensible au genre » ; les formations sur le *genderbudgeting* ont été suivies, notamment sur le modèle ixellois. Le personnel du service de la population a suivi une formation spécifique, organisée par la *RainbowHouse*, sur les thématiques LGBTQI+. De nombreuses formations sont donc données au personnel en ce sens.

En ce qui concerne le *genderbudgeting*, nous appliquons du mieux que nous pouvons la circulaire budgétaire qui, depuis 2017, intègre cette notion. Cependant, pour l'instant, notre commune, qui est sur plan de gestion, a comme priorité d'améliorer le recouvrement, d'assainir les finances et d'équilibrer les budgets. Dans ce postulat, nous tentons au mieux d'adapter notre réponse. Nous continuons à suivre l'actualité sur ce sujet et à observer sa mise en oeuvre dans les communes, comme Ixelles, qui nous semble très en avance. Nous nous en inspirons régulièrement.

Du côté du recrutement et de la politique de gestion des ressources humaines, il est indéniable qu'il y a des fonctions qui sont trop souvent considérées comme masculines et d'autres comme féminines. Selon une étude intéressante effectuée par Bruxelles Pouvoirs locaux dans le secteur de la prévention, il apparaît que les fonctions de gardien de la paix ou de travailleurs de rue sont majoritairement occupées par des hommes et celles de coordination et de médiation, par des femmes. À Saint-Gilles, c'est différent. Au sein de l'équipe des éducateurs de rue, nous comptons 5 femmes pour 4 hommes ; parmi les gardiens de la paix, il y a 35 hommes et 15 femmes, soit un ratio 70/30, alors que la moyenne régionale est de 82/18.

Du côté de la propreté publique, nous avons une réelle ambition de féminiser la profession. Ce service est déjà dirigé par une femme et nous avons engagé des femmes. C'est

un frein technique qui nous bloque pour aller plus loin. Nous avons installé des sanitaires séparés mais nous ne disposons pas de vestiaires adaptés pour accueillir davantage de femmes. Les bâtiments, qui sont anciens, sont en cours de réaménagement. Mais les adapter constitue un défi technique.

Si nous cherchons à féminiser certaines fonctions, nous souhaitons également en masculiniser d'autres. Dans les crèches ou l'enseignement les femmes sont surreprésentées, ainsi que parmi les techniciennes de surface. De manière générale, chaque fois qu'un sexe est surreprésenté dans une équipe, nous cherchons à rétablir l'équilibre lors des recrutements. Ce n'est pas toujours évident mais on y veille, tout en tenant compte évidemment du degré de compétences.

Du côté des espaces publics, nous avons toujours eu la volonté de les aménager pour qu'ils soient ouverts à tous les publics : enfants, jeunes, vieux, femmes, hommes, parents, personnes à mobilité réduite. Les travaux récents dans la commune vous le démontrent. Cet aspect a d'ailleurs été discuté lors de la XXI^e Rencontre des chefs de projet de contrat de quartier au Civa, puisque il a été question de l'approche genrée dans les aménagements. Nous y avons participé. Un premier volet important soulevé à cette occasion a été l'éclairage public. Des études démontrent que des espaces éclairés d'une certaine manière entraîne un certain type d'occupation et les femmes y seraient plus attentives. Dans la mesure où l'éclairage peut parfois générer un sentiment d'insécurité, les femmes y sont particulièrement sensibles. L'éclairage blanc que nous adoptons aujourd'hui donne de meilleur résultat.

Les contrats de quartier constituent une opportunité pour promouvoir une politique genrée. L'installation d'une pissotière à la gare du Midi a plutôt été une masculinisation de l'espace public, alors que, dans les contrats de quartier, nous envisageons l'ouverture en différents endroits de toilettes publiques : Marie Janson, le parc Pierre Paulus, place Morichar et le boulo-drome qui sera en partie réaménagé à cette fin. Nous allons développer le maillage lumière dans le cadre de la balade saint-gilloise.

Des espaces sportifs seront aussi aménagés de manière à donner plus de place aux femmes. Nous constatons pour l'instant que la majorité des sports qui se déroulent dans les espaces publics sont pratiqués par des hommes. Au square Jacques Franck, nous avons repensé le terrain pour qu'il soit plus multisports. Il apparaît que si le football est très populaire parmi les hommes, le basket et le volley attirent davantage les femmes. Sur 100 enfants, 97 vont faire du foot et ce sont des garçons, alors que 48 vont faire du volley et sont

des filles. Ce type de réflexions guide désormais tous nos aménagements. Ce sera le cas dans la liaison douce de la place Marie Janson. C'est par les activités proposées que nous pourrons apporter plus de mixité dans l'espace public, en particulier avec le projet Cube et celui de coaching sportif qui s'inscrivent dans la Politique de la Ville. Le coordinateur qui vient d'être engagé pour le coaching sportif sur l'espace public est une femme, athlète de haut niveau. Cet engagement n'est pas neutre, il poursuit l'objectif d'inciter les filles à faire du sport. En outre, nous prévoyons d'organiser des cours de boxe pour les filles. Des initiations à la cuisine sont également prévues pour les garçons dans le Cube. Nous avons soutenu, je vous le rappelle, la création à l'école des jeunes de l'Union d'une équipe de football féminine.

Nous continuons à travailler auprès du public scolaire. Des formations ont été suivies et une réflexion a été menée avec les équipes éducatives sur les manuels scolaires. Des écoles ont participé à des projets sur le genre : quels jeux pour quel enfant ?, élaboration d'un livre sur les filles et les garçons, animations de pratiques théâtrales autour de la question du genre... Voilà les actions entreprises par les communes ces dernières années.

Je retiens de votre interpellation que nous devrions désormais rendre toutes ces politiques plus visibles dans les budgets communaux et les statistiques.

Mme Catherine Morenville, conseillère communale – cheffe de groupe Ecolo-Groen : Je vous remercie pour cette réponse très complète. Néanmoins, ce n'est pas parce que la commune est sous plan de gestion qu'elle ne peut avoir un budget genré. Schaerbeek est sous plan de gestion et a un budget genré depuis l'année dernière. Cette commune a aussi un manager « genre et diversité » qui coordonne tous les actions de *gendermainstreaming*. Cela permet d'y être plus attentif. Je ne doute pas que les services de la commune de Saint-Gilles le soient mais avoir quelqu'un dont c'est la fonction et qui coordonne tous les services sur le thème peut aider, comme on le voit à Ixelles, Schaerbeek ou Bruxelles Ville. J'invite la commune à se doter d'un manager « genre et diversité ». J'insiste aussi pour qu'on n'installe pas que des pissotières là où il faut des toilettes et qu'elles soient accessibles aux femmes qui sont souvent celles qui en ont le plus besoin dans l'espace public.

Enfin, il faudrait qu'il y ait, lors des promenades de diagnostic en début de contrat de quartier, une vision genrée et qu'on invite les femmes à y participer. Moi-même, j'y ai déjà participé et j'ai vu que ce sont souvent des hommes qui y participent. Il est important que ces promenades intègrent une vision féminine et féministe.

Mme Victoria Videgain Santiago, conseillère communale – LB : Je souhaiterais rappeler à ma collègue que nous avons voté à l'unanimité la charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce fut un grand pas pour poursuivre la dynamique d'une politique genrée. Je rappelle également l'étude effectuée par un consultant à l'échelle de la région bruxelloise sur les structures sportives, destinées à analyser les possibilités d'ouvrir des espaces sportifs pour les femmes et identifier les difficultés. Il s'agit d'une base de réflexion pour implanter des politiques genrées dans les contrats de quartier, notamment.