



BXL FEMINIST

Plan d'Action pour l'Egalité entre
les Femmes et les Hommes

2020
> 2022



**PLAN D'ACTION POUR
L'EGALITE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES
2020-2022**

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|-----|
| INTRODUCTION | 3 |
| GENDER MAINSTREAMING | 5 |
| EGALITE DES CHANCES | 11 |
| PARTICIPATION A LA VIE PUBLIQUE | 22 |
| SOLIDARITE INTERNATIONALE | 32 |
| RESSOURCES HUMAINES | 36 |
| INSTRUCTION PUBLIQUE | 46 |
| L'ENSEIGNEMENT | 47 |
| LES BIBLIOTHEQUES | 57 |
| LOGEMENT | 60 |
| CULTURE-JEUNESSE-LOISIRS & SPORT | 64 |
| CULTURE..... | 64 |
| JEUNESSE | 73 |
| SPORT | 76 |
| LA CENTRALE DE L'EMPLOI & LA MISSION LOCALE DE BRUXELLES-VILLE..... | 83 |
| DEMOGRAPHIE | 87 |
| BRAVVO..... | 91 |
| URBANISME..... | 98 |
| LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIAL | 108 |
| LE BAPA BXL asbl..... | 114 |
| LES MAISONS DE QUARTIER | 118 |
| POLICE..... | 123 |

INTRODUCTION

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous. Afin d'être pleinement accompli, ce droit doit non seulement être reconnu légalement mais il doit aussi être exercé et concerner les aspects politique, économique, sociale et culturel de la vie. Cependant, en dépit des efforts, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore garantie.

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a rédigé une Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale pour encourager les collectivités à prendre un engagement politique fort. Elle a été établie en collaboration avec les partenaires du projet et de ses associations nationales et elle compile les différentes visions de l'égalité en Europe.

Le Conseil communal de la Ville de Bruxelles a ratifié la charte en 2011 et s'est muni d'un premier « *Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes* » en 2014 pour traduire ses engagements en objectifs mesurables. Le Collège s'est engagé à présenter une évaluation des avancés tous les deux ans. Le plan en est donc actuellement à sa 4^{ème} version suivant les évaluations de 2016 et 2018.

Le nouveau plan d'action 2020-2022 a pour ambition de proposer une nouvelle structure au document, une nouvelle mise en page et des nouveaux objectifs pour des services de l'administration qui ne s'étaient pas encore fixé d'objectif en matière d'égalité des genres. En effet, ce plan d'action a toujours été destiné à évoluer dans le temps, au gré de la confrontation à la réalité, des priorités de l'époque, des retours des acteur·trice·s de terrain et avec la conscience que la poursuite de l'égalité entre les femmes et les hommes est un travail de longue haleine, qui ne se fera pas en quelques années. Etant donné qu'un plan d'action pour l'inclusion et la lutte contre la discrimination de la communauté LGBTQI+ a entretemps vu le jour à la Ville, la fiche technique sur les transidentités, incluse dans la version 2018-2020 du plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes, a été supprimée dans la présente version. Ceci étant, nous tenons à préciser qu'en parlant de femmes, nous entendons toute personne s'identifiant comme tel.

Les acteur·trice·s de terrain sont les piliers de la mise en œuvre de l'enrichissement et de l'évolution du Plan. Lorsque l'adaptation des objectifs de la Charte européenne aux spécificités de la Ville de Bruxelles a été pensée, l'approche transversale et pluridisciplinaire s'est directement imposée. S'appuyer sur des expert·e·s de leur domaines, en interne comme avec nos partenaires extérieurs, a prouvé son efficacité sur les six dernières années.

Tout comme pour les versions précédentes, il est important de rappeler deux éléments primordiaux à la compréhension du présent plan d'action.

La première concerne la récolte des données : dans certains cas, la *sexospécification* des données existe depuis toujours et ne pose aucun problème à être recueillies pour l'analyse et la création d'actions correctrices. Or souvent, la production de ces données demande la création de nouveaux logiciels (difficiles à financer) ou un changement majeur dans les procédures existantes, difficile à implémenter en plus des autres changements demandés dans le cadre de la dématérialisation. L'implémentation d'une analyse sensible au genre du budget a déjà permis aux départements et services de comprendre quelles sont les données sexospécifiques intéressantes à relever pour avoir une vision de l'impact des dépenses sur les publics en fonction du genre. Ce sont globalement les mêmes données qui sont utiles à la mise en œuvre des objectifs détaillés dans le Plan.

Le deuxième élément concerne la difficulté assez généralisée à monitorer l'impact des actions de sensibilisation sur le public cible. En effet, une évaluation réelle de l'impact des campagnes de sensibilisation, par exemple, demanderait des moyens financiers importants aux services, qui y consacraient dans certains cas une part non négligeable de leur budget, au détriment de l'action directe vers les populations.

GENDER MAINSTREAMING

Le gender mainstreaming (ou l'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 publiques.

Elle consiste à (ré)organiser, améliorer, faire évoluer et évaluer des processus de prise de décision en incorporant la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteur.rice.s impliqué.e.s dans la mise en place des politiques. L'idée est de mener une politique qui intègre la dimension de genre en comparant, de manière systématique, la situation des femmes et des hommes concerné.e.s afin d'identifier les éventuelles inégalités entre les sexes. Une fois ces inégalités identifiées, l'idée est donc de les réduire ou de les éliminer.

Le gender mainstreaming s'applique à toutes les phases du « cycle politique » : préparation, décision, mise en œuvre, évaluation. Vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée, doit devenir un réflexe pour chaque agent.e impliqué.e dans les différentes phases du cycle politique. Ainsi, le gender mainstreaming devient une *approche préventive* ; il permet d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques créant ou accentuant des inégalités entre hommes et femmes¹.

Le Gender Budgeting, ou budget sensible au genre, quant à lui, est une application pratique de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Concrètement, 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 hommes².

L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics peut être un autre levier intéressant pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la même optique que le gender budgeting, le fait d'intégrer une dimension de genre dans le contenu des marchés publics et de promouvoir cette égalité auprès des adjudicataires, permet de se poser les bonnes questions en rédigeant les cahiers des charges, en sélectionnant les prestataires et, par ce biais, de développer des mécanismes de contrôle et correction pour empêcher de créer ou reproduire des inégalités vis-à-vis des bénéficiaires finaux des travaux, fournitures ou prestations fournies.

¹ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming

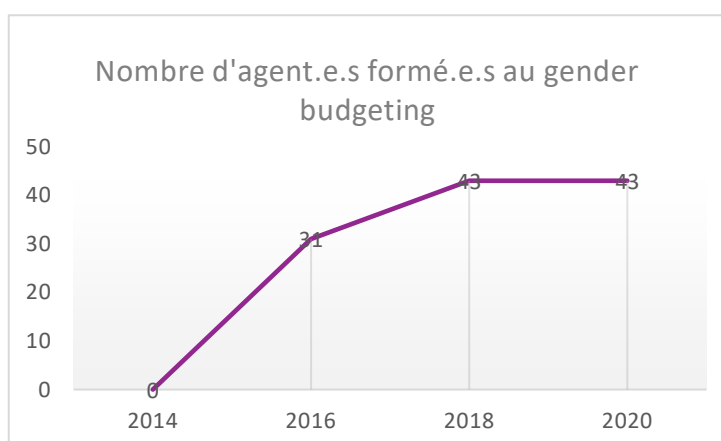
² https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/gender_budgeting

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES ANALYSE SES DÉPENSES DANS UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

ACTION 1. Former et accompagner des agents de la ville au gender budgeting.

Etat d'avancement :

- En 2014, au moins un.e agent.e par département a pu participer à une présentation en interne sur le projet du gender budgeting et ainsi être un minimum formé.e.
- En 2015, 1 agente de la cellule égalité des chances, 1 agente du département des finances, 1 collaboratrice du cabinet en charge de l'égalité des chances et 1 collaboratrice du cabinet en charge des finances ont participé à un voyage d'étude de 3 jours à Vienne organisé par Bruxelles Pouvoirs Locaux. L'objectif étant d'observer et échanger sur les bonnes pratiques de la capitale Autrichienne, pionnière en la matière puisqu'elle applique une analyse de genre à son budget depuis 1995.
- En 2017, 2 membres de la cellule égalité des chances ainsi que 2 agent.e.s du département des finances ont participé à un colloque, à destination des communes Bruxelloises, organisé par le SPRB à l'hôtel de Ville. Les avancés en la matière dans différentes communes, la Ville entre autre, y ont été présentées.
- Depuis 2018, aucune nouvelle initiative de formation ou sensibilisation n'a été prévues.



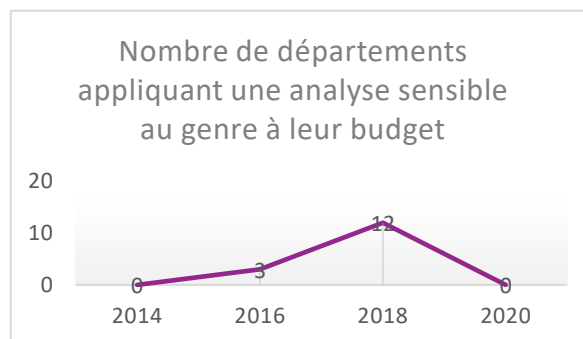
Engagement pour 2022 :

- Des agent.e.s des départements qui sont sensés redévelopper un budget genré, sont (re-)formé.e.s et accompagné.e.s individuellement à la mise en œuvre du gender budgeting.

ACTION 2. Classer les lignes budgétaires par catégorie de genre³.

Etat d'avancement :

- Dès 2014, plusieurs services de l'administration communale ont participé à l'exercice d'analyse genrée de leurs budgets. Dans un premier temps, en identifiant les dépenses de catégorie 3, c'est-à-dire les crédits qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société.
- Ce travail a été poursuivi de 2015 à 2017 pour résulter, enfin, en 2018, alors que l'ensemble des Départements ont été invités à entrer dans la démarche de l'analyse budgétaire sensible au genre, en un budget genré pour l'ensemble de la Ville.
- Lors de l'exercice en 2018, il est clairement apparu que le manque de données exploitables a été préjudiciable à certaines analyses de dépenses, ce qui avait été anticipé. En effet, sans études préliminaires, il est parfois difficile de comprendre si une dépense peut avoir ou non, un impact genré et se situe de fait en catégorie 1 ou 3.
- Depuis 2019, le projet est à l'arrêt, principalement par manque de ressources humaines pour suivre et coordonner le chantier. Malgré plusieurs formations en interne, il est compliqué de développer une expertise au niveau de chaque service - un suivi rapproché par des personnes plus formées est donc nécessaire. De plus, sans suite concrète à l'exercice d'analyse genrée d'un budget, celui-ci a peu de pertinence (voir action 3).
- A la rentrée 2020, il a été décidé que chaque département produirait, une fois les budgets 2021 validés, des budgets genrés en effectuant la première étape de cette exercice qui est la catégorisation des dépenses.



Engagement pour 2022 :

- L'ensemble des départements de l'administration communale effectue un travail de catégorisation de ses dépenses pour le budget 2021 et 2022.

³ Les dépenses se répartissent en trois grandes catégories :

- 1) Les crédits relatifs aux dossiers qui concernent le fonctionnement interne ou qui ne présentent pas de dimension de genre ;
- 2) Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 3) Les crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre, c'est-à-dire ceux qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans la société.


ACTION 3. Traduire les dépenses genrées en actions correctrices.

Etat d'avancement :

- L'analyse genrée est un outil pour pousser la réflexion vers une intégration complète d'une dimension de genre au niveau décisionnel d'une administration.

Idéalement, pour chaque dépense en catégorie 3, des moyens doivent être identifiés pour mesurer l'impact réel d'une dépense sur la situation des femmes et des hommes et proposer des actions correctrices en fonction de l'impact.

Lors de l'exercice en 2018, les commentaires de genre rédigés pour les crédits de catégories 3 avaient pour objectif d'initier cette réflexion. L'ensemble des départements de l'administration communal avait été invité à effectuer ce travail. Pourtant, il s'est avéré que la mise en œuvre des actions nécessite un suivi plus rapproché, une collaboration plus étroite avec la cellule égalité des chances et un échange de pratiques en interne pour renforcer les compétences des différents services impliqués.

 Il semble plus utile, dans un premier temps, de réitérer l'exercice avec un nombre plus restreint de départements afin d'en tirer des leçons à reproduire, dans un deuxième temps, dans d'autres (voir l'ensemble des) départements.

Engagements pour 2022 :

- Un groupe de travail est mis en place pour rassembler les départements qui se pencheront, en phase pilote, sur la mise en œuvre du budget genré.
- Les départements de *l'Instruction Public*, du *Patrimoine Public* et de la *Culture, Jeunesse, Loisirs et Sport* ainsi que la cellule égalité des chances, définissent et mettent en œuvre des actions correctrices en lien avec le plan d'action pour l'Egalité des Femmes et des Hommes afin de mesurer et, si avérées, de rectifier les inégalités identifiées en lien avec les dépenses de catégorie 3.

OBJECTIF 2 : LES MARCHÉS PUBLICS LANCÉS PAR LA VILLE DE BRUXELLES INCLUENT DES CRITÈRES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

ACTION 1. Sensibiliser le personnel de la Ville à la question du genre dans les marchés publics.

Etat d'avancement :

- *En 2016*, la Ville de Bruxelles (par le biais de représentant.e.s de la Cellule Marchés Publics de la Centrale d'Achats et de la Cellule Egalité des chances) a participé à un projet du SPRB Bruxelles Pouvoirs locaux, ayant pour objectif de réfléchir à intégrer des exigences d'égalité de genre dans les marchés publics. Deux agentes ont dans ce cadre été formées. L'une d'entre elle a quitté la Ville entretemps.

Le projet n'a pas connu de suite au niveau régional. Il a donc également été mis à l'arrêt au niveau de la Ville.

Engagement pour 2022 :

- Les agent.e.s de la Ville impliqué.e.s dans la rédaction de cahiers de charge pour les départements ou services qui appliquent une analyse genrée de leur budget, sont formé.e.s à la question du genre dans les marchés publics.

ACTION 2. Intégrer au vade mecum de la Centrale d'Achats, une note de sensibilisation au genre.

Etat d'avancement :

- En partant d'une analyse genrée du budget d'un service, il est possible d'identifier les marchés qui peuvent avoir une dimension de genre en fonction de la catégorie dans laquelle est classée la ligne budgétaire correspondante. Tout marché public concernant une dépense de catégorie 2 ou 3 est donc censé intégrer une dimension de genre.

- Le service Egalité des Chances s'est fortement laissé inspirer par le manuel⁴ et la checklist⁵ « *Genres et Marchés Publics* » développés par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes pour développer une note de sensibilisation au genre à intégrer au vade mecum de la centrale d'achat.

Engagement pour 2022 :

- Les directives reprises dans la note de genre du Vademecum de la centrale d'achat sont systématiquement appliquées à chaque marché public incluant une dépense de catégorie 2 ou 3.

⁴ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/113_-_manuel_integration_dimension_de_genre_et_prise_en_compte_de_legalite_des_femmes_et_des_hommes.pdf

⁵ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/114_-_check-list_integration_dimension_de_genre_et_prise_en_compte_de_legalite_des_femmes_et_des_hommes.pdf

EGALITE DES CHANCES

Depuis presque 20 ans, la cellule égalité des chances de la Ville de Bruxelles lutte contre les discriminations et œuvre en faveur de l'égalité des droits pour toutes et tous quels que soient le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'éventuel handicap ou l'origine d'une personne.

Afin de lutter contre les discriminations, la cellule 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.e.s bruxellois.es, des partenaires et du personnel de la Ville. Ce travail s'effectue en collaboration avec les associations locales qui œuvrent pour les droits des publics cibles et avec d'autres acteur.rice.s de la société (citoyen.ne.s, commerçant.e.s, autorités régionales,...). Les canaux de communication sont variés : campagnes visuels affichées tant dans l'espace public de la Ville que sur les réseaux sociaux ; alimentation d'une page Facebook reprenant des informations utiles, des articles et événements en lien avec les domaines d'intervention de la cellule ; publication d'articles dans les médias de la Ville (Brusseleir et site web) ; création de brochures, flyers, etc.

Si la cellule égalité des chances 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 locaux et citoyen.ne.s est donc indispensable pour pouvoir répondre rapidement et de manière pertinente aux besoins. La cellule anime dans cette optique trois conseils consultatifs dont le Conseil Consultatif pour l'égalité des femmes et des hommes⁶. De plus, à travers ses appels à projet annuels, la Ville soutient les associations locales actives dans le domaine de l'égalité des chances et plus proches des publics que peut l'être une administration.

⁶ <https://www.bruxelles.be/conseil-consultatif-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES INFORME ET SENSIBILISE SES CITOYEN.NE.S EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES.

ACTION 1. Développer des campagnes et activités d'information et de sensibilisation à destination des citoyen.nes bruxellois.es afin de déconstruire les stéréotypes liés aux genres et de mettre en lumière les inégalités entre femmes et hommes à différents niveaux de la société.

Etat d'avancement :

- Depuis 2014, la cellule égalité des chances (EDC) organise une Semaine des Droits des Femmes (SDDF)⁷ à l'occasion du 08 mars en collaboration avec les associations locales qui sont invitées à proposer des activités dans le cadre d'un appel à projet. Les éditions de 2014 à 2017 ont attirés en moyenne 500 participant.e.s et abordaient multiples thématiques en lien avec le combat féministe. Afin d'annoncer la programmation, un nouveau visuel est développé à chaque édition et décliné sous forme d'affiches et de brochures.



Note : Affiches des campagnes SDDF de 2014 à 2017



⁷ Anciennement « Semaine des Femmes » et rebaptisé en 2018 en « Semaine des Droits des Femmes ». La première édition de la Semaine autour du 08mars a eu lieu en 2014 or ce concept a été précédée par la « Quinzaine des Femmes », organisée autour du 11 et 25 novembre entre 2003 et 2012.

- En 2018, la SDDF a eu pour ambition d'axer sa programmation sur une thématique en particulier en soulevant la question de l'invisibilité des femmes dans le monde et plus particulièrement de l'invisibilité des femmes victimes de « discriminations multiples ». La campagne de communication « *Ladies First* » mettait en avant plusieurs femmes d'origines très diverses ayant marqué l'histoire ou le présent dans multiples domaines. La communication pour annoncer la SDDF a été renforcée afin d'attirer un plus grand public. Les visuels de la campagne ont été largement diffusés sur l'ensemble du territoire de la Ville : sur des bâches et cabanons entourant des chantiers en espace public, sous forme de stickering des escaliers et ascenseurs dans le centre administratif de la Ville, sur les écrans iconic et City Play, via les réseaux sociaux, le Brusseleir et sous forme de brochures annonçant la programmation de la semaine.



Une action de sensibilisation a également été menée le 08 mars sur la Place de la Monnaie : les passant.e.s étaient invités à se prendre en photo devant une Sharing Box et à partager la photo sur les réseaux sociaux. Ce fût une occasion pour échanger avec le public sur les inégalités entre les femmes et les hommes et à diffuser largement le lien vers la programmation de la semaine. 10 sharing box, customisées en reprenant les visuels de la campagne, étaient en parallèle installées à différents endroits publics (dont le Centre administratif, des théâtres, bars,...) sur le territoire de la Ville du 05 au 11 mars pour continuer à impliquer, de manière ludique, les citoyen.ne.s de la ville.

Les 12 activités organisées dans le cadre de la SDDF2018 ont abordés des thématiques telles que les violences à l'égard de femmes en situation de handicap, le suivi de grossesse de femmes sourdes et malentendantes, comment trouver l'équilibre entre la famille et la carrière de femmes issues de l'immigration, e.a. Au total, plus de 750 personnes ont participés aux différentes représentations et ateliers dont 25% d'hommes.



- En 2019, l'objectif de la SDDF a été de dénoncer le phénomène « d'objectification des femmes » dans différents domaines. La campagne de communication accompagnant cette édition de la SDDF a, entre autre, été inspirée par le scandale qui avait eu lieu en Irlande fin 2018 donnant lieu à la mobilisation de femmes du monde entier sur les réseaux sociaux utilisant le hashtag #ThisIsNotConsent⁸. La campagne choc développée par la Ville



reprendait cinq types de petites culottes les associant à des insultes couramment rapportées par des jeunes filles et femmes dans différents contextes de violence sexiste afin de dénoncer la réduction du corps d'une femme ou de sa tenue vestimentaire à un simple objet sexuel. En tout, 18 activités (film, expo, théâtre, e.a.) ont été organisées et ont attirés plus de 750

participant.e.s dont 25% d'hommes. A l'initiative de la cellule EDC, une conférence a été organisée le 08mars en collaboration avec le Lobby Européen des Femmes, l'Université des Femmes et l'asbl isala sur l'objectification et l'hypersexualisation des jeunes filles et des femmes. 150 personnes ont participé à cette conférence. Une conférence sur les maltraitements gynécologiques a également été organisée en collaboration avec les Femmes Prévoyantes Socialistes et enfin, l'exposition itinérante « Que portais-tu ce jour-là » a été reproduite en collaboration avec le Département de l'Instruction Publique, SOS Viol, le 320 Rue Haute et Amnesty.

⁸ Un homme accusé de viol a été acquitté par la cour de justice de Cork, en Irlande, sous prétexte que la victime portait un string en dentelle au moment des faits et était donc consentante. Le verdict ayant déclenché une vague de colère parmi les femmes du monde entier, celles-ci se sont mobilisées sous le hashtag #ThisIsNotConsent et la petite culotte est devenu le symbole de la mobilisation.

- En 2020, partant du constat qu'il était difficile d'intégrer un public masculin lors d'évènements abordant les droits des femmes et les inégalités entre les femmes et les hommes, la SDDF a souhaité mettre le focus sur le rôle des allié.e.s du combat féministe et, en particulier, des hommes alliés ! Les activités ont donc été pensées afin de veiller à une meilleure mixité et de permettre ainsi que hommes et femmes se retrouvent ensemble pour discuter de leurs rôles respectifs dans la déconstruction de stéréotypes et dans la lutte contre les inégalités de genre. Les 12 activités programmées ont accueilli ensemble plus de 800 participant.e.s dont 35% d'hommes. Le pari de pouvoir toucher plus d'hommes a donc été relevé ! La campagne de communication qui accompagnait cette édition de la SDDF a quant à elle été construite exclusivement autour d'une participation d'hommes alliés : le personnel masculin de la Ville a été mis à contribution en posant devant la caméra afin de déconstruire les clichés de répartition des tâches ménagères⁹ portant fièrement le symbole phare de la SDDF, le tablier.



1000 exemplaires de ce tablier, spécialement customisé pour l'occasion, ont également été distribués aux membres du personnel de l'administration communale, du Collège et du Conseil et aux collègues du CPAS. Enfin, l'emblématique Manneken Pis s'est vu offrir une version miniature du tablier pour marquer le coup. Les visuels de la campagne ont été déclinés, comme chaque année, en affiches, brochures et supports digitaux pour les réseaux sociaux.

⁹ Partant du constat que les femmes accordent encore toujours plus de temps aux tâches ménagères que les hommes dans les couples hétérosexuels : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_genre_et_emploi_du_temps_fr.pdf , cette inégalité est entre autre maintenue par des stéréotypes qui associent les tâches ménagères a la féminité et, potentiellement, dégradant la virilité.

- L'échevinat en charge de l'égalité des chances et la cellule EDC informent et sensibilisent continuellement la population à travers les réseaux sociaux et autres moyens de communication à sa disposition (Brusseleir, communiqués de presse,...). La page facebook de la cellule a été fortement investie depuis début 2020¹⁰:
 - des visuels ont été développés en collaboration avec la cellule de communication externe à la Ville afin de professionnaliser la page.
 - Des hashtags ont été conçus pour créer un lien entre les diverses activités de la Ville en matière d'égalité des chances par thématique (diversité, égalité des genres, handicap et LGBTQI+) : toute activité et publication en lien avec l'égalité des genres porte le hashtag #BXLFEMINIST.
 - Des publications de la page sont régulièrement relayés sur les pages de la Ville de Bruxelles et celles des membres du Collège Communal.



En visant plus de followers, ce moyen de communication permet d'informer et lancer le débat sur diverses thématiques en lien avec l'égalité des chances.

Des actualités, articles scientifiques, informations utiles évènements, e.a. y sont partagés quotidiennement.



Note : Statistiques de Facebook insight sur l'évolution du nombre de followers de janvier à octobre 2020.



Note : Banner de la page Facebook créer par la cellule communication en mars 2020.

¹⁰ <https://www.facebook.com/egalite.des.chances.bxl/>

Engagements pour 2022 :

- Chaque année, à l'occasion du 8 mars, la Ville marque son soutien pour la lutte des droits des femmes sous forme d'une campagne visuelle et d'une série activité(s).
- Les canaux de communication sont multipliés et évalués au fur et à mesure afin de diversifier et augmenter le public visé par les activités organisées

ACTION 2. *Organiser des activités d'information et de sensibilisation visant à lutter contre les violences faites aux femmes.*

Etat d'avancement :

- Depuis 2014, des messages et informations ont été diffusées annuellement à l'occasion du 25 novembre, Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

L'objectif est de sensibiliser la population aux problématiques de violences faites aux femmes et de rappeler les numéros et adresses de services d'accueil aux victimes de violence. Pour ce faire, des dépliants, goodies (reprenant le ruban blanc) e.a. ont été créés et/ou diffusés en espace public ou via les services de la Ville en contact direct avec la population.

Une des actions récurrentes et celle de l'illumination de l'Hôtel de Ville. Cette action est reprise dans la liste officielle des illuminations de l'Hôtel de Ville depuis 2017. Une page web sur le site de la Ville a également été créé pour recenser les structures d'aides et d'accueils pour les femmes victimes de violences sous toutes ses formes. ¹¹

- En 2018, une campagne construite sur base de témoignages de victimes et témoins de violences conjugales au sein du personnel a été diffusée sur les réseaux sociaux et le site web de la Ville à destination du grand public du 19 au 26 novembre.

Cette année-là, la Ville de Bruxelles a également entamé une collaboration avec l'asbl Touche pas à ma Pote (TPAMP) afin de dénoncer et lutter contre le phénomène de harcèlement de rue¹². Dans la série des actions émanant

¹¹ <https://www.bruxelles.be/lieux-daccueil-pour-les-victimes-de-violences>

¹² La Ville de Bruxelles a rejoint la Plateforme « Safe Cities » de UN Women et recense toute initiative pour créer une Ville plus sûre pour les filles et les femmes sur cette plateforme dans une optique de partage de bonnes pratiques entre Villes en communes membres.

de cette collaboration¹³, la campagne choc « *Sale Chienne* »¹⁴ a largement été diffusée dans l'espace public et dans les transports en commun ainsi que via les réseaux de la Ville. Cette campagne visait à interpeller en premier lieu les auteurs mais aussi les témoins de harcèlement de rue en déconstruisant des insultes couramment rapportées par des victimes et en rappelant la loi sexisme de 2014. Cette même collaboration avec l'asbl TPAMP a également permis d'organiser une action de sensibilisation lors du Brussels Summer Festival : des hôtesse y distribuaient des goodies incitant particulièrement les garçons et les hommes à soutenir l'action en tant qu'allié et à intervenir en tant que témoin lors de cas d'harcèlement en espace public, entre autre dans le cadre de festivals.



- En 2019, toujours à l'occasion du 25 novembre, l'animation développée dans le cadre de la campagne « *#gardeçapourtoi* »¹⁵ de 2017, luttant en particulier contre le harcèlement de rue a été rediffusée sur les réseaux sociaux. Enfin, dans le cadre de la collaboration avec l'asbl TPAMP qui avait débuté en 2018, un atelier de tables de réparties a été organisé au Centre Breughel en collaboration avec la Ligue Impro rassemblant une 15aine de jeunes dont la moitié de garçons et quelques adultes (animateur.rice.s en centre de jeunes e.a.). A travers de mises en scène jouées par les acteurs de la Ligue Impro et de jeux de rôle avec les participants, les garçons ont pu prendre conscience de l'ampleur et l'impact du phénomène de harcèlement de rue et de comprendre les différences entre drague et harcèlement. A la même occasion, les filles ont pu pratiquer des réparties à adopter dans différentes situation de harcèlement.

Engagements pour 2022 :

- La cellule Egalité des Chances assure un rôle plus important de coordination des différents intervenants au niveau communal en matière de lutte contre les violences faites aux femmes (CPAS, Police, ...).
- Chaque année, à l'occasion du 25 novembre, la Ville marque son soutien à la lutte contre les violences à l'égard des femmes sous forme d'une campagne visuelle et/ou activité(s).

¹³ Une série de formations à destination des gardiens de la paix de l'asbl BRAVVO et des agents de la police Bruxelles Capitale-Ixelles a été organisée dans le cadre de cette collaboration. Ces actions ont été reprises dans les chapitres concernant ces deux instances.

¹⁴ <https://www.bruxelles.be/campagne-contre-les-insultes-sexistes>

¹⁵ <https://www.facebook.com/watch/?v=10154957735832882>

OBJECTIF 2 : LA VILLE DE BRUXELLES SOUTIEN LES ASSOCIATIONS LOCALES QUI LUTTENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET INÉGALITÉS LIÉES AU GENRE.

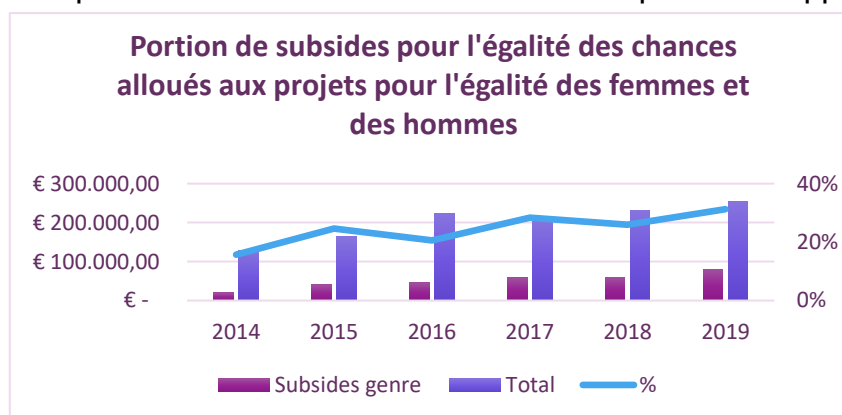
ACTION 1. *Soutenir, financièrement, les associations locales qui luttent contre les discriminations et inégalités de genre.*

Etat d'avancement :

- Chaque année, via son appel à projet spécifique pour la Semaine des Droits des Femmes, l'appel à projet annuel pour l'égalité des chances et des subsides nominatifs¹⁶, l'échevinat en charge de l'égalité des chances soutient toute une série d'associations luttant contre les discriminations et les inégalités liées au genre.

Le budget disponible est partagé entre les 4 domaines d'intervention de la cellule. Etant donné que les femmes représentent 50% de la population alors que cela n'est pas le cas pour la communauté LGBTQI+ ou les personnes en situation de handicap, il est justifié qu'une plus grosse part du budget soit dédiée à la lutte contre les discriminations et les inégalités liées au genre. Cela vaut également pour les projets qui visent à promouvoir la diversité culturelle et l'inclusion de personnes d'origine étrangère qui représentent une grande majorité de la population Bruxelloise. Depuis 2014, la part des subsides dédiés aux projets d'égalité des femmes et des hommes a donc augmentée de 6%¹⁷. Le budget dédié au soutien d'association actives en la matière a quasi quadruplé les 5 dernières années étant donné que l'enveloppe globale également doublé.

a



Engagement pour 2022 :

- La quotité des subsides pour l'égalité des chances alloués aux projets visant à lutter contre les discriminations et inégalités de genre est maintenu pour représenter entre 25 et 35% du budget total.

¹⁶ Subside octroyé annuellement à des associations pour soutenir une partie des frais structurelles.

¹⁷ Une croissance générale peut être observée entre 2014 (25%) et 2019 (31%) avec des fluctuations d'année en année. Les chiffres sont basés sur les dépenses réelles et non sur base des prévisions budgétaires.

ACTION 2. Soutenir, logistiquement, les associations locales qui luttent contre les discriminations et inégalités de genre.

Etat d'avancement :

- La cellule 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 dans l'espace public. Elle se charge, d'une part, d'obtenir les validations administratives nécessaires pour organiser des événements en 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 des centres culturels et de l'Hôtel de Ville. Enfin, la cellule offre régulièrement un support dans la diffusion de campagnes et annonces d'événements organisés par des associations sur les écrans de la Ville, dans le Brusseleir et sur les réseaux sociaux.
- *En 2018*, la cellule a apporté sa pierre à l'édifice dans le projet de UN Women pour offrir, à l'occasion du 25 novembre, à Manneken Pis, un costume orange - couleur symbole de la lutte contre les violences liées au genre. Cette action venait compléter l'illumination de l'Hôtel de Ville de Bruxelles en orange.
- *En 2019*, la cellule a facilité l'organisation d'une conférence de presse à l'initiative de l'asbl Adelphity pour présenter le livre « *Elles se rêv'elles, et ce n'est pas en attendant le prince charmant !* »¹⁸ à l'hôtel de Ville. La diffusion de la campagne « *Unsung Heroes* » de médecins du monde qui dénonce les violences morales, physiques et institutionnelles faites à des millions de femmes, a également pu être diffusé sur les écrans et réseaux sociaux de la Ville grâce à l'intervention de la cellule et du cabinet en charge de l'égalité des chances.
- *En 2020*, la campagne « *Danse contre le harcèlement sexiste* »¹⁹ de Plan International a également pu être diffusée sur l'écran Cityplay installé en plein centre-ville. La capsule vidéo réalisée par la section Belge de l'ONG a ainsi eu du mal à échapper aux milliers de passants sur la place de Brouckère dans le courant du mois de mars. Un lien vers la plateforme « *Safer Cities* » de l'ONG a également été diffusé sur les réseaux sociaux de la Ville.

Le 9 mars, une salle à l'Hôtel de Ville a été mise à disposition de la maison Willy Peers pour y organiser une conférence sur « *Les conséquences de la colonisation sur la santé des femmes* ». Enfin, à l'occasion de la sortie du film

¹⁸ Ce livre de l'autrice Cécile Maïchak a pour objectif de fournir aux lectrices et aux lecteurs, ainsi qu'aux enfants, des modèles féminins dans des métiers habituellement investis par des hommes, afin de combler le déficit de représentativité des femmes, en termes de références culturelles, professionnelles, etc.

¹⁹ <https://www.planinternational.be/fr/danse-contre-harcèlement-sexiste>

« La fémilangue : un nom à soi », réalisé à partir d'images d'archives uniques du témoignage de l'écrivaine française Benoîte Groult, l'asbl Irdecot a été reçue à l'Hôtel de Ville au mois d'octobre²⁰.

Engagement pour 2022 :

- La Ville de Bruxelles continue à répondre favorablement, dans la mesure du possible, aux demandes de soutien logistique des ABSL locales actives en matière

²⁰ Activité prévue en juin mais postposée à cause des mesures sanitaires COVID-19.

PARTICIPATION A LA VIE PUBLIQUE

L'Ordonnance du 1^{er} mars 2018 modifie la Nouvelle Loi Communale²¹ afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux. Elle fixe la parité des sexes dans la répartition des charges scabinales : il doit y avoir autant d'échevin.e.s de sexe masculin que de sexe féminin. Si le nombre d'échevin.e.s est impair, une différence d'une unité est évidemment acceptée.

La participation à la vie publique ne se limite pas à la représentation politique. Dans les organes participatifs (conseils de quartier, panels citoyens, assemblées générales, conseils consultatifs, ...) mais aussi dans les initiatives de participations citoyennes plus ponctuelles, une mixité de genre est à rechercher afin que le niveau politique puisse tenir compte de tous les besoins et avis.

En 2019, une Charte de la participation citoyenne a été adoptée par la Ville de Bruxelles ayant pour objectif de donner un nouvel élan à la participation citoyenne. 3 missions principales y sont reprises :

1. Coconstruire la Ville
2. Impliquer les citoyens
3. Favoriser l'innovation sociale et citoyenne

Une boîte à outils interne, dont fait partie la plateforme numérique "faireBXLsamen"²², regroupe un ensemble de dispositifs qui contribuent à impliquer plus de citoyen.ne.s avec des profils divers et contribue à ce dialogue transparent avec les citoyen.ne.s Bruxellois.es.

Afin de veiller au caractère inclusif des nouvelles méthodes d'animation et de cette boîte à outils à destination des services de la Ville pour faciliter les collaborations citoyennes, une approche méthodologique « diversité » a été intégrée dans le fonctionnement du service, veillant à la diversité des publics lors de l'élaboration du projet, le développement des outils de communication, les mécanismes de recrutement (tirage au sort, etc), les formats d'expression,... Cette approche a été développée avec l'appui de différents experts de facilitation et inclusivité dont le genre est une des composantes prises en compte.

Il est finalement prévu de poursuivre la parité de genre au sein des équipes de facilitateurs de quartier et du dispositif participatif mobile qui seront mises en place dès 2020. Des horaires adaptés (samedis matin) ont été proposés pour le conseil de

²¹ Depuis l'Ordonnance du 17 février 2005 (Moniteur Belge, 09/03/2005, PRB, n° 64/04-05), il est assuré une présence égale des hommes et des femmes sur les listes électorales. Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent.

²² <https://www.fairebruxelles.be/>

quartier en cours et une garderie pour enfants est prévue pour les membres de conseils de quartier qui en feraient la demande.

Si toute une série d'outils ont été mis en place à la Ville pour favoriser le dialogue avec les citoyen.ne.s, il reste néanmoins des obstacles culturels à l'accès aux fonctions représentatives par les femmes et à leur participation à la vie publique : trop souvent les femmes doutent de leurs capacités à jouer un rôle politique ou à pouvoir faire entendre leur voix. La conciliation travail-famille-politique représente également un frein plus important pour les femmes qui se consacrent encore plus souvent aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants que les hommes tout en menant une carrière professionnelle²³. De plus, même si les femmes sont présente au même nombre que les hommes lors de réunions, commissions consultatives, etc. un temps de parole égal n'est pas pour autant assuré²⁴. Cela est surtout vrai dans les environnements mixtes comme les réunions, ou bien dans les contextes formels et publics (séminaire, débat télévisé, discussion de classe) où les contributions augmentent fortement le statut social²⁵.

²³ <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/11/Analyse2017-Parite.pdf>

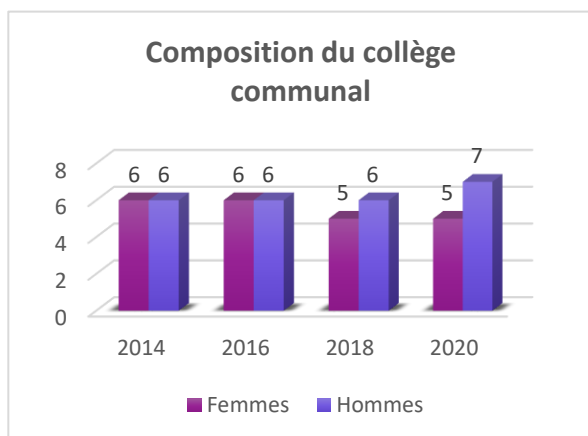
²⁴ Leaper C, Ayres MM. A Meta-Analytic Review of Gender Variations in Adults' Language Use: Talkativeness, Affiliative Speech, and Assertive Speech. *Pers Soc Psychol Rev.* 2007;11(4):328-363.

²⁵ Holmes J. Women's Talk in Public Contexts. *Discourse Society.* 1992;3(2):131-150.

OBJECTIF 1 : UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DE FEMMES ET D'HOMMES EST ASSURÉE DANS LES INSTANCES DÉCISIVES ET CONSULTATIVES DE LA VILLE.

ACTION 1. Assurer une représentation équilibrée de femmes et d'hommes au collège communal.²⁶

Etat d'avancement :



Note : Les données de 2018 concernent le Collège communal ²⁷ en place avant les élections communales d'octobre 2018. A l'été 2017, une réorganisation du Collège et Conseil Communal ont eu lieu ce qui explique les chiffres variables en fin de législature 2012-2018.

✦ Une parité en nombre au sein des instances décisives ne garantit pas une parité en matière de pouvoir. Il est encore courant que des domaines de compétences dites « douces » (instruction publique, ressources humaines, services d'action sociale, culture,...) ou des postes « moins critiques » sont attribués aux femmes²⁸. Les hommes quant à eux continuent à être en charge des finances, des affaires économiques, de la mobilité et travaux publics ou encore de la sécurité et des forces de l'ordre.

Engagement pour 2022 :

- En cas de remplacement d'un membre masculin du Collège communal, le poste est offert à une élue afin de rétablir la parité de genre.

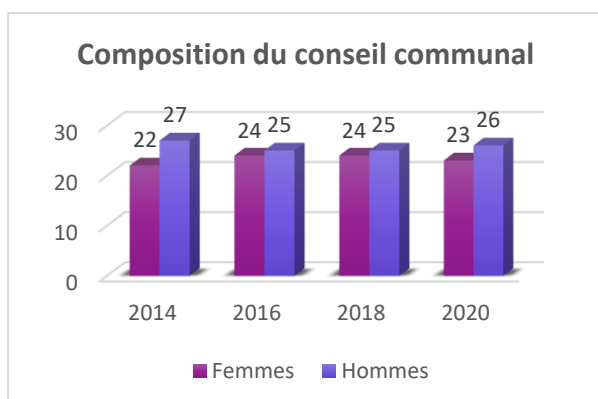
²⁶ L'Ordonnance du 1^{er} mars 2018 modifie la Nouvelle Loi Communale afin d'assurer une présence équilibrée de femmes et d'hommes au sein des collèges communaux. Elle fixe la parité des sexes dans la répartition des charges scabinales : il doit y avoir autant d'échevins de sexe masculin que de sexe féminin. Si le nombre d'échevins est impair, une différence d'une unité est évidemment acceptée.

²⁷ Le Collège des Bourgmestre et échevin.e.s comprend, depuis les élections communales du 14 octobre 2018, 11 membres et le/la Président.e du Centre Public d'Action Sociale.

²⁸ <https://www.un.org/africarenewal/fr/magazine/avril-2019-juillet-2019/les-femmes-en-politique-un-long-chemin-avant-d%E2%80%99atteindre-la-parit%C3%A9>

ACTION 2. Assurer une représentation équilibrée de femmes et d'hommes au conseil communal.²⁹

Etat d'avancement :



Note : Suite aux élections communales de 2018, le poste de Président.e du Conseil Communal a été attribué à une femme.

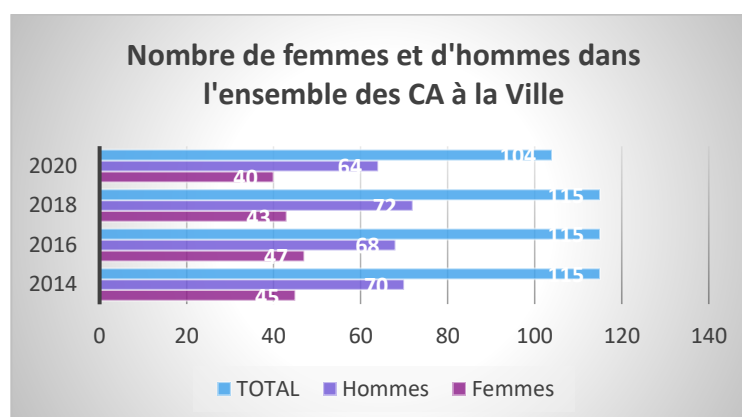
Engagement pour 2022 :

- En cas de remplacement d'un membre masculin du Conseil communal, le poste est offert à une élue afin de rétablir la parité.

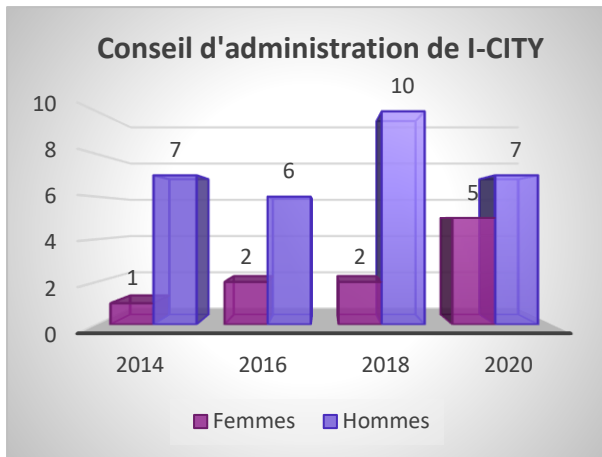
ACTION 3. Assurer une représentation équilibrée de femmes et d'hommes au sein des divers conseils d'administration de la Ville.

Etat d'avancement :

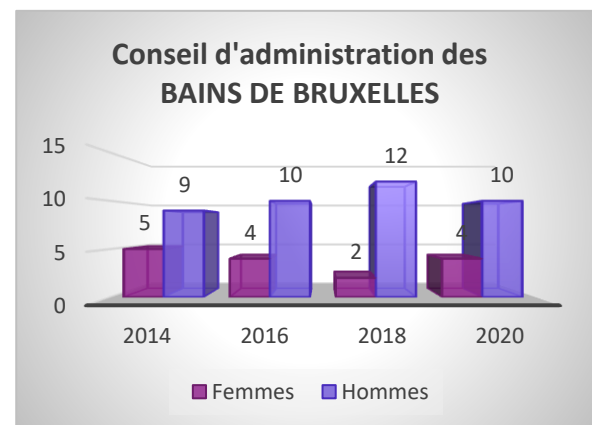
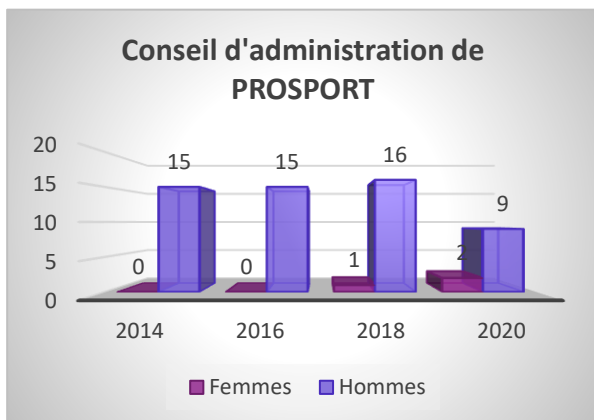
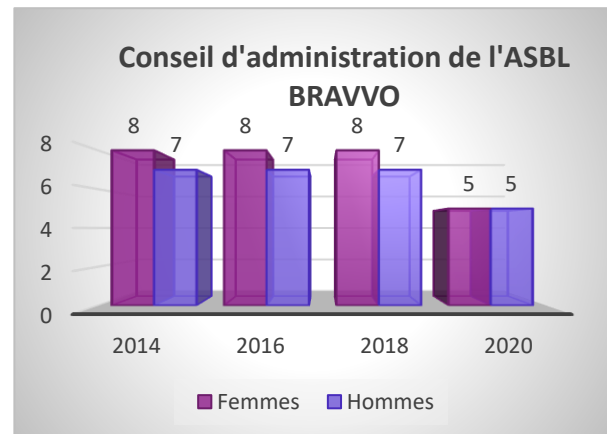
- Suite aux élections fin 2018 et la réinstallation des conseils d'administration (CA) des différentes structures satellites et asbl de la Ville, différentes tendances en terme de parité ont pu être observées en fonction des structures.



²⁹ Le Conseil communal de la Ville de Bruxelles compte 49 conseill.e.r.e.s communaux.ales dont les 12 membres du Collège des Bourgmestre et échevin.e.s.



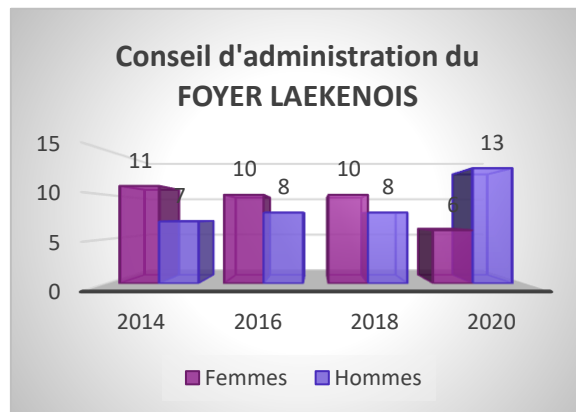
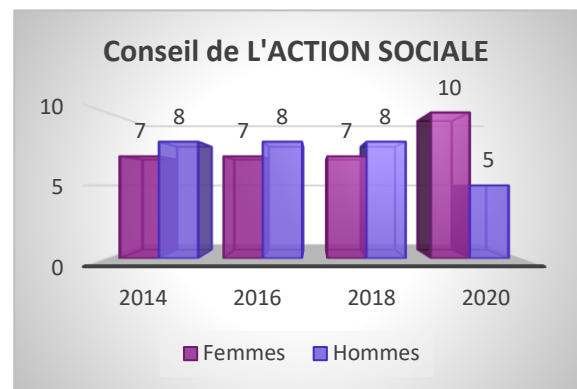
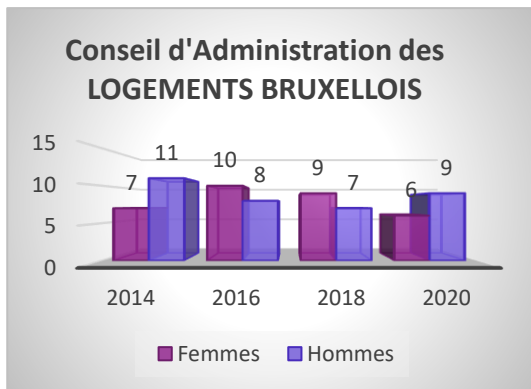
- Si au niveau des CA de l'asbl BRAVVO et de I-City³⁰ la parité femmes-hommes est atteinte ou s'est fortement améliorée...



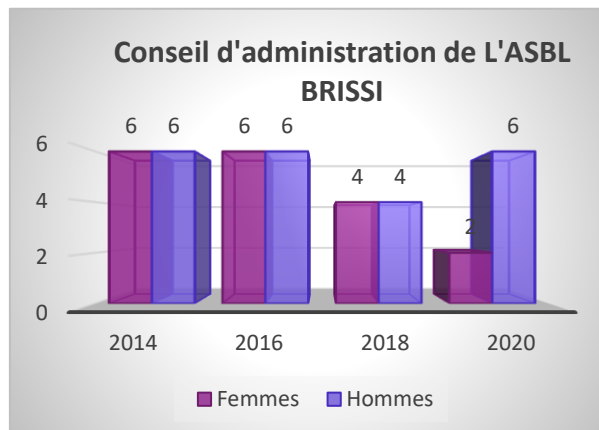
... pour d'autres structures tel que pour Prosport et les Bains de Bruxelles, la tendance est positive voir stable mais il reste une grande marge de progression.

³⁰ Anciennement GIAL.

- Les CA du CPAS, des Logements Bruxellois et du Foyer Laekenois ont vu la proportion de femmes et hommes s'inverser et s'éloigner de la parité.



- Le CA de l'asbl BRISSI ayant connu une parité depuis 2014, a malheureusement vu ses membres femmes fortement diminuer.



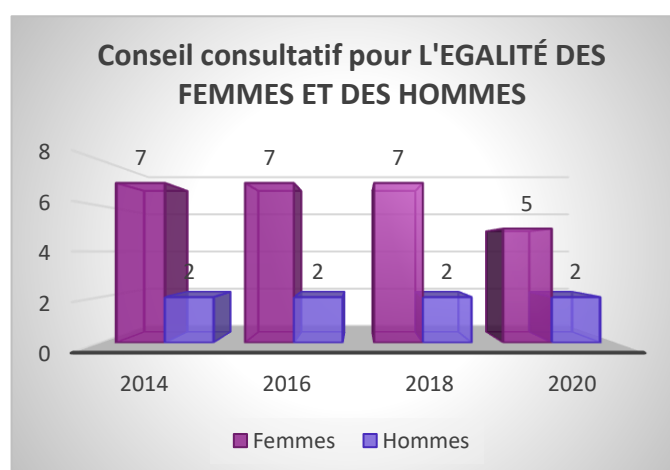
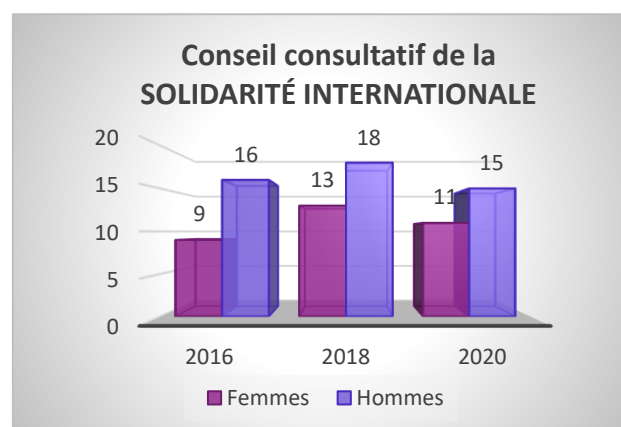
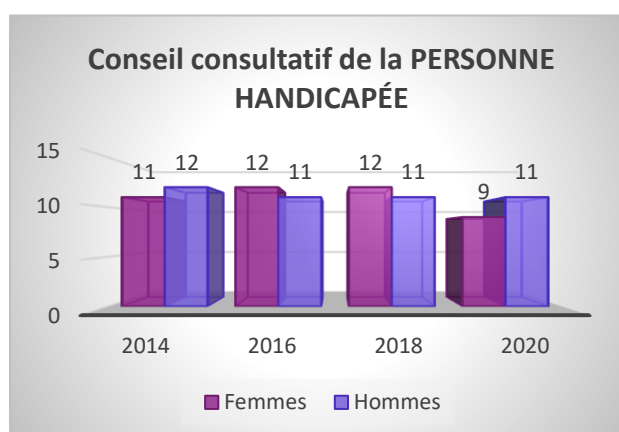
Engagement pour 2022 :

- En cas de remplacement de membres des CA, la candidature d'une nouvelle membre est favorisée afin de rétablir la parité.

ACTION 4. Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents conseils consultatifs de la Ville³¹.

Etat d'avancement :

- La parité des genres n'est pas encore atteinte dans les conseils consultatifs pour la personne handicapée et de la solidarité internationale mais les différences entre le nombre d'hommes et femmes reste acceptable sachant que la sélection des candidatures dépend fortement de la volonté individuelle des participants à postuler au sein des conseils.
- Le conseil consultatif pour l'égalité des femmes et des hommes est une exception à la règle de par sa vocation particulière. En effet, même si la participation des hommes n'est nullement découragée, il est logique que la majorité reste constitué de femmes.



³¹ Les Conseils consultatifs des aînés et de la Diversité Culturelle n'ayant pas encore été réinstallés à la rentrée 2020 suite à plusieurs réorganisations internes, les chiffres n'ont pas été repris pour ces derniers.

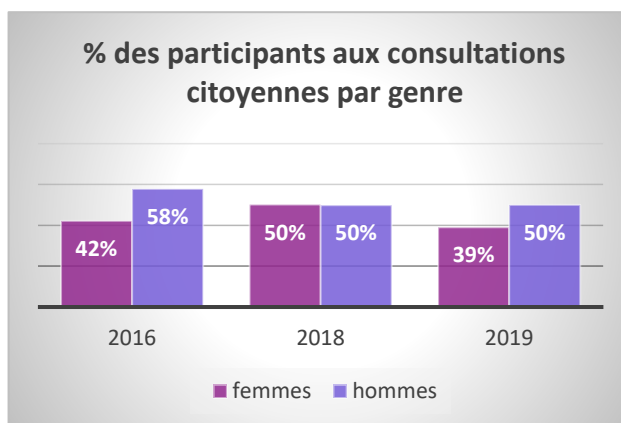
Engagements pour 2022 :

- En cas de remplacement de membres des Conseils consultatifs, la candidature d'un.e nouve.au.lle membre est priorisé afin de rétablir la parité.
- En cas de renouvellement d'un Conseil Consultatif, la parité de genre des membres est visée.

OBJECTIF 2 : UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DE FEMMES ET D'HOMMES EST ASSURÉE DANS LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION CITOYENNE À LA VILLE.

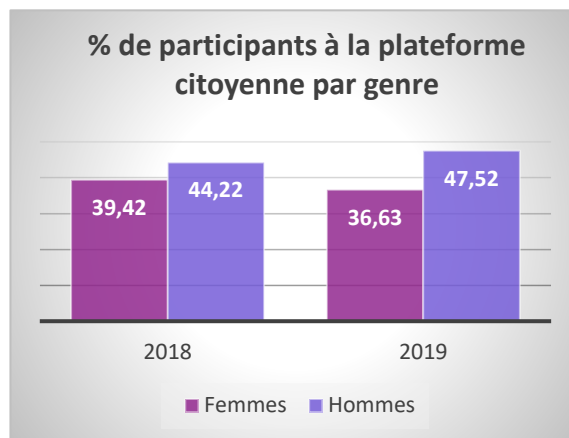
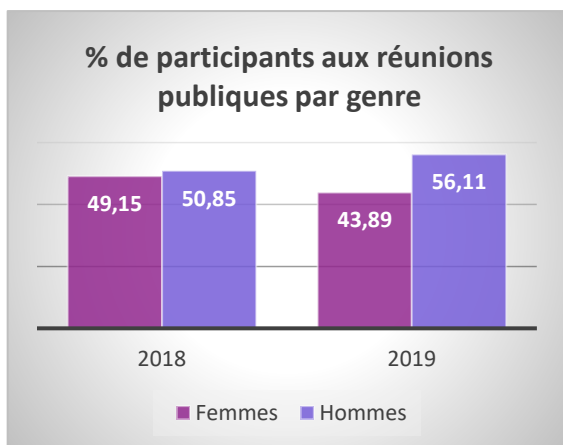
ACTION 1. Veiller à la parité de genre lors de rencontres publiques et sur la plateforme citoyenne.

Etat d'avancement :



- Depuis 2016, Bruxelles Participation recense le nombre d'hommes et de femmes présent.e.s aux réunions publiques et actif.ve.s sur la plateforme citoyenne³². Si la parité semblait globalement acquise en 2018, celle-ci s'est recreusée en 2019. Il est donc nécessaire de rester attentif aux éventuels obstacles qui empêchent les femmes à participer au même degré que les hommes aux consultations citoyennes. Dans un premier stade, il nous a semblé intéressant de distinguer dès lors les deux indicateurs (réunions publiques et plateforme citoyenne).

³² Pour la plateforme, les données sont limitées car toute personne qui s'inscrit a la liberté de divulguer ou non des données personnelles telles que le genre, l'âge, etc.



✳ Nous notons que les tendances sont légèrement plus marquées au fil du temps au niveau de la plateforme citoyenne ou les hommes semblent être plus présents.

A ce jour, nous ne disposons pas d'indicateurs pour connaître les raisons et circonstances d'une participation plus ou moins forte de femmes à certains moments ou types de réunions.

De plus, aucune distinction n'est faite en tenant compte des tranches d'âge des participant.e.s. Il serait pourtant intéressant de parfaire l'observation afin de détecter d'éventuels obstacles pour les femmes de certaines tranches d'âge. Etant donné que les femmes en âge d'avoir des enfants, ont en moyenne moins de temps libre (consacrant plus de temps aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants en parallèle à une carrière professionnelle)³³ il ne serait pas illogique qu'elles soient moins bien représentées lors de rencontres publiques ou par le biais de consultation en ligne.

Engagements pour 2022 :

- Des analyses (par le biais de sondages ou autre) sont effectuées pour identifier les obstacles que rencontrent les femmes à s'inscrire et consulter la plateforme citoyenne.
- Le pourcentage de femmes présentes lors de rencontres publiques et sur la plateforme citoyenne est comptabilisé dans la mesure du possible en distinguant, dans un premier temps, deux tranches d'âge (-55 et +55) distinctes.

³³ Une fois les études terminées, le déroulement de la journée change fondamentalement. La proportion de temps de loisirs et de sommeil un jour de semaine moyen diminue et la proportion de travail rémunéré, de tâches ménagères et de soins des enfants et d'éducation augmente. Cette situation perdure jusqu'à 55 ans. À partir de cet âge, le temps de travail diminue sensiblement tandis que le temps de loisirs, le sommeil et le temps consacré aux soins personnels, à manger et à boire augmentent sensiblement.

https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_genre_et_emploi_du_temps_fr.pdf

ACTION 2. Veiller à la parité de genre dans les conseils de quartier.

Etat d'avancement :

- Donnant suite aux engagements fixés dans le cadre de la Charte de la Participation Citoyenne, le premier des 7 conseils de quartier a été mis en place en début d'année 2020 à Neder-over-Heembeek. Afin de sélectionner les membres de ces conseils, un tirage au sort stratifié est mis en place - le premier critère étant la parité entre femmes et hommes. Lors du tirage du premier conseil de quartier, $\frac{3}{4}$ des répondants étaient des femmes. Il serait intéressant de mener une analyse genrée pour les futures tirages et, si des tendances se confirment, tâcher à identifier les contraintes de l'un ou l'autre public cible à répondre à l'appel. Il sera également important de veiller à mesurer la participation réelle (dans un premier temps la présence) des membres du conseil afin, éventuellement, de détecter des tendances également à ce niveau-là. Enfin, d'autres critères tel que l'âge, le niveau d'étude et l'origine des répondants et membres effectifs des conseils de quartier devraient également être pris en compte dans l'analyse afin de détecter des tendances et répondre de manière adéquate aux éventuelles obstacles identifiés.

Engagements pour 2022 :

- Des statistiques de genre par catégories d'âge, niveaux d'études et origine sont rassemblés en matière de réponses aux tirages et en matière de présence aux différentes rencontres des conseils de quartier.
- Si des tendances claires sont observées, des analyses (par le biais de sondages ou autre) sont effectués pour identifier les obstacles de certains public à participer aux conseils de quartier afin d'y remédier.

SOLIDARITE INTERNATIONALE

Depuis 2002, La Ville de Bruxelles met en place une politique active de Solidarité internationale en collaboration avec le secteur associatif et la société civile. Cette politique s’articule autour de différents axes qui ont solidifié et renforcé son action et son impact sur le terrain, tant à Bruxelles que dans les pays partenaires. Créée en 2005, l’asbl Brissi a reçu mandat de la Ville pour organiser et entreprendre des projets de coopération au développement et des relations Nord-Sud, au niveau local et international. La gestion quotidienne de l’asbl est prise en charge par la cellule solidarité internationale (SI) de la Ville.

En plus d’offrir un soutien financier et logistique aux acteurs locaux de la solidarité internationale, la cellule SI organise annuellement une Quinzaine de la Solidarité internationale. Pendant ces 15 jours, des conférences, expositions, ciné-clubs, ateliers créatifs,... sont organisés en collaboration avec les associations locales dans le but d’informer, conscientiser et sensibiliser la population bruxelloise à la solidarité internationale.

Enfin, la Ville de Bruxelles est partie prenante de partenariats avec des villes du Sud. Confrontées à des problèmes similaires, ces villes peuvent ainsi échanger leurs expériences et bonnes pratiques. En 2002, la Ville a ainsi décidé de s’engager dans un partenariat direct avec la Ville de Kinshasa en vue de renforcer les capacités des administrations urbaines. Conformément aux directives du Programme de Coopération Internationale Communale (CIC)³⁴, le partenariat communal avec la Ville de Kinshasa, inclus une dimension de genre dans la mission d’état civil et population. Le travail de recensement de la population permet de reconnaître les individus et ce travail est d’autant plus important pour les filles et les femmes car il permet de pallier aux discriminations à l’égard des femmes issues de cultures qui ont traditionnellement recours aux coutumes plutôt qu’au droit écrit pour gérer des questions liées aux décès, le mariage, etc. Une attention particulière aux besoins spécifiques des femmes est donc systématiquement donné dans les échanges de bonne pratiques.

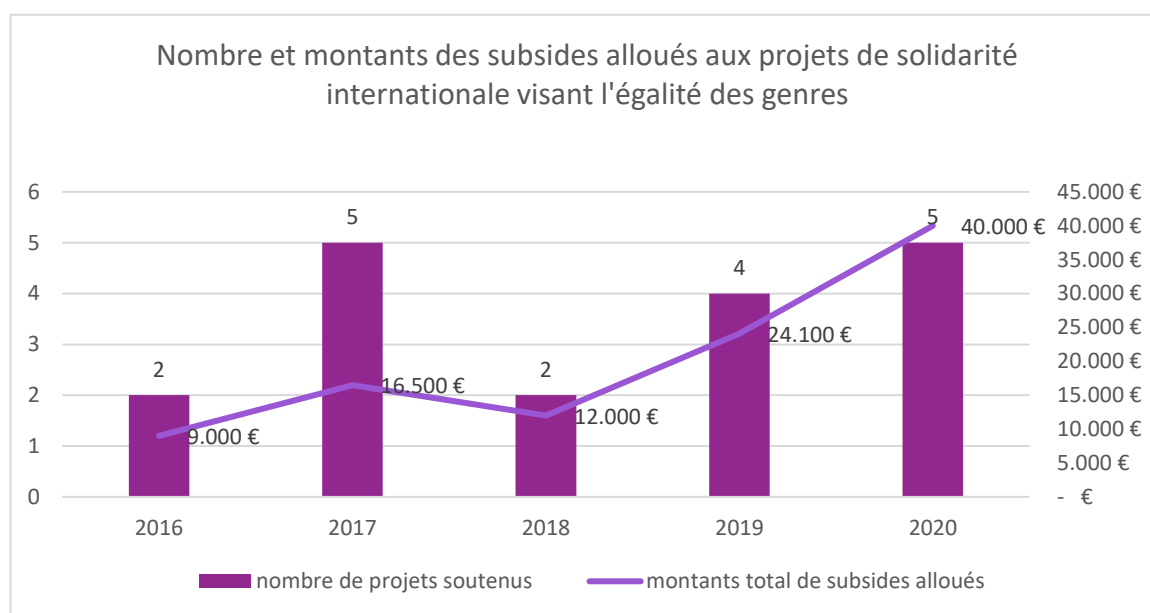
³⁴ Programme de Coopération internationale communale (CIC) est un instrument de la Coopération belge au développement conçu et mis en œuvre par l’Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB) et l’Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW).

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES VISE À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE À TRAVERS SES INITIATIVES DE COOPÉRATION INTERNATIONALE.

ACTION 1. *Soutenir financièrement des projets réalisés par des associations locales visant à réduire les inégalités ou luttant contre les violences basées sur le genre dans les pays du Sud.*

Etat d'avancement :

- En 2015 et 2016, un montant total de 10.000€ a été attribué sous forme de subsides à divers projet visant à lutter contre les violences sexistes dans un contexte de coopération internationale pour des projets réalisés à Bruxelles ou dans les pays du Sud. En 2017, il s'agissait de 4.500€ et en 2018 de 2.000€.
- Afin de donner une image plus pertinente, il a été décidé d'inclure dans l'indicateur de suivi tout autre projet visant à lutter contre les inégalités de genre dans un contexte international mais en focalisant uniquement sur les projets réalisés à l'étranger afin d'éviter les doublons avec les projets soutenus par la cellule égalité des chances à destination des citoyens Bruxellois.



✪ Le nombre de projets en lien avec les inégalités de genre subsidiés dans le cadre de l'appel à projet annuel du service, dépend fortement de la volonté des asbl d'axer leurs projets sur la problématique. Le règlement d'appel à projet réfère aux 17 Objectifs de Développement Durable qui incluent l'aspect genre³⁵.

³⁵ Objectif 5 : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Dans le futur, l'appel pourrait focaliser sur l'un ou l'autre objectif et inciter ainsi, à un moment donné, de proposer plus de projets visant l'égalité de genre.

Engagement pour 2022 :

- La cellule solidarité internationale continue à soutenir, par le biais de son appel à projet, des projets de coopération internationale visant l'égalité des femmes et des hommes dans les pays du Sud.

ACTION 2. Porter une attention particulière en matière d'inégalité de genre dans la programmation de la quinzaine de la Solidarité Internationale.

Etat d'avancement :

Chaque année, la programmation de la Quinzaine de la Solidarité internationale se penche sur une thématique précise.

- L'édition 2018 a abordé des Droits humains de manière générale mais y a inclus un axe de droits des femmes. Plusieurs activités autour de la question ont été proposées gratuitement au public bruxellois :
 - Projection de film, conférence-débat et expo-photo sur les enfants et adultes victimes de la traite des êtres humains en Europe, organisé en collaboration avec ECPAT Belgique et PAG-ASA asbl
 - Une balade sonore pour évoquer les difficultés que rencontrent de nombreuses femmes migrantes dès leur arrivée en Belgique liées à un manque d'information et à une méconnaissance des structures d'aides, organisé en collaboration avec l'asbl BAPA BXL.
 - Une conférence-débat sur « La lutte contre les violences à l'égard des femmes et des enfants dans le Grand-Kasai (R.D.C.) comme véritable enjeu de droits de l'Homme dans cette région », organisé en collaboration avec l'asbl Kasai Développement.
 - Une projection du documentaire : « A Woman captured » de Bernadett Tuza-Ritter, en collaboration avec l'asbl Diogène dans le cadre du Festival Milleniu
- En 2019, la Quinzaine a abordé les inégalités et, plus précisément - faisant écho aux 17 objectifs de développement durable déterminés par les Etats membres des Nations unies et rassemblés dans l'Agenda 2030 - comment les réduire. L'égalité entre les sexes (objectif 5) étant repris parmi les 17 objectifs, celle-ci a été abordée de manière transversale dans diverses activités et en particulier lors :

- du spectacle « Genres & inégalités de santé : ici et là-bas. » organisé en collaboration avec Médecins de Monde, La Compagnie qui Pétille, RainbowHouse Brussels et l'asbl Genres Pluriels ;
 - de la projection du film « La vie d'une petite culotte et de celles qui la fabriquent. »³⁶ en collaboration avec AchACT asbl et de la projection du film « By the Name of Tania. »³⁷ en collaboration avec ECPAT BELGIUM.
- En 2020 la programmation de la Quinzaine de la Solidarité Internationale n'a pas pu proposer d'activités spécifiquement axées sur le genre.

Engagement pour 2022 :

- La programmation de la Quinzaine de la Solidarité internationale continue à inclure, dans la mesure du possible et en fonction de la thématique choisie, des activités abordant les inégalités de genre.

³⁶ Un film de Stéphanne Prijot. À travers La vie d'une petite culotte, ce sont les destins croisés de 5 femmes dans l'ombre des filières de productions textiles qui seront évoqués.

³⁷ Un film de Mary Jiménez et Bénédicte Liénard. Basé sur des témoignages réels, « By the name of Tania » raconte l'histoire d'une adolescente contrainte de se prostituer dans la région des mines d'or du Pérou.

RESSOURCES HUMAINES

Le Département des Ressources Humaines (RH) englobe :

- La direction administrative et salarial (gestion administrative, salariale et juridique)
- La direction compétences (compétences, recrutement et formation)
- Le SICPPT (surveillance de la santé, aspects psychosociaux et gestion des risques)
- Le service social, communication interne et IT & Finances

Une administration et autorité locale qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes se doit de l'appliquer au sein de sa propre structure. La politique de gestion du personnel joue un rôle majeur et peut être traduite au niveau des politiques de recrutement et 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 Ville de Bruxelles est fière de pouvoir assurer des salaires égaux pour les femmes et les hommes. Cependant, la Ville, en tant qu'employeur, n'échappe pas aux stéréotypes de genre présents dans notre société qui impactent les carrières et revenus des femmes. Ainsi, plusieurs défis nous semblent importants ; veiller e.a. à une parité entre les genres dans des postes cadres en combattant le plafond de verre, promouvoir de manière égalitaire les congés de parentalité, les horaires réduits qui permettent d'atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

En tant qu'employeur de près de 4000 personnes, la Ville a de plus une position privilégiée pour faire passer des messages afin de changer les mentalités en matière de stéréotypes de genre. En effet, la communication interne est un moyen essentiel pour atteindre cet objectif. La culture de l'organisation et les services qu'elle met en place pour renforcer la déconstruction de stéréotypes est néanmoins aussi importante.

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES TEND À LA PARITÉ DE GENRE DANS TOUS SES MÉTIERS ET À TOUS LES NIVEAUX HIÉRARCHIQUES.

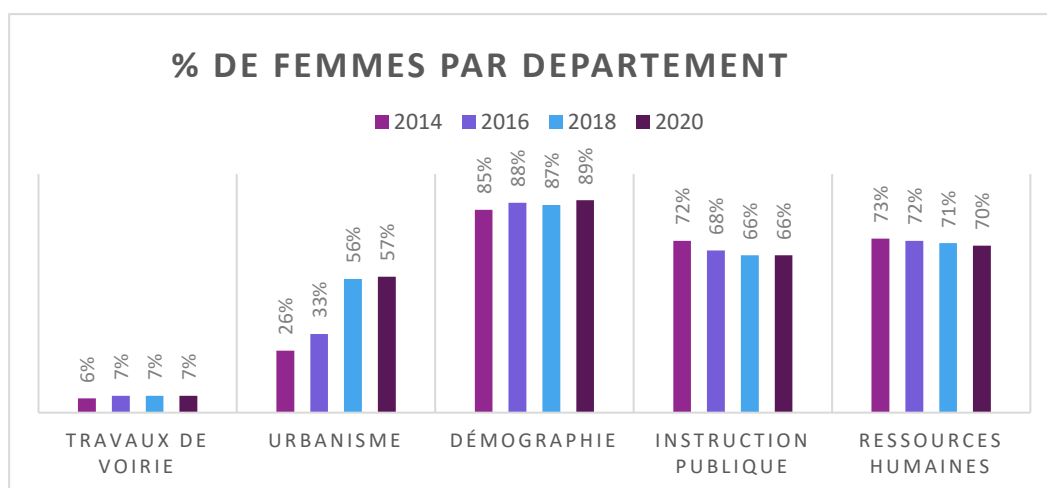
ACTION 1. Augmenter progressivement le nombre d'agent.e.s dans les métiers non-traditionnels.

Etat d'avancement :

- Depuis plusieurs années, les offres d'emploi publiées par la Ville inclues 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 se reconnaître plus facilement.

Si la parité de genre est plus ou moins atteinte en regardant l'ensemble du personnel de la Ville, celle-ci n'est cependant pas reflétée dans tous les départements. Une légère évolution vers une meilleure parité a pu être observée dans le département de l'Instruction Publique entre 2014 et début 2020.

La situation reste quasi inchangée pour les départements des Travaux de Voirie, de la Démographie (inclus le personnel des crèches) et des Ressources Humaines. Au niveau du département de l'urbanisme, une réorganisation explique la différence entre 2016 et 2018 : en effet, ce département a été scindé et il existe depuis 2018 un département de l'urbanisme et un département du Patrimoine public. Ce dernier emploie une grande majorité d'hommes. Il sera donc nécessaire de suivre les données pour ce nouveau département dans le futur.



Engagement pour 2022 :

- Des actions sont mises en place afin d'augmenter le nombre de femmes dans les métiers dit "masculins" et vice versa.

ACTION 2. Neutraliser les noms de métiers dans la gestion administrative.

Etat d'avancement :

- Le travail de féminisation d'intitulés de postes à la Ville remonte à 2004³⁸. Pourtant, au moment de l'installation du nouveau programme de gestion informatique du personnel « HRa » *en 2008*, pour des raisons techniques³⁹, il a été impossible d'honorer cette avancé.

En parallèle, une tendance de « neutralisation » des noms de métiers, grades, fonctions ou titres dans la langue française a entretemps pris le dessus⁴⁰. Le service de communication interne a donc entamé un chantier de neutralisation des métiers. Le travail est immense puisqu'il existe près de 150 différents métiers à la Ville.

Engagement pour 2022 :

- La faisabilité de poursuivre le chantier de neutralisation des métiers à la Ville est étudié en fonction des possibilités et contraintes techniques.

ACTION 3. Assurer l'égalité des genres aux postes d'encadrement (A4 et +)

Etat d'avancement :

- Depuis 2018, nous observons un rééquilibrage dans la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes d'encadrement (A4 correspondant au grade de chef de service et étant la première promotion possible dans le grade A).

| Grade | 2017 | | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--------|------|----|------|----|------|----|------|-----|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| A4 | 28 | 32 | 33 | 32 | 34 | 28 | 36 | 33 |
| A5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 0 | 4 | 1 | 3 |
| A6-A11 | 46 | 55 | 40 | 56 | 52 | 56 | 60 | 66 |
| | 76 | 89 | 74 | 93 | 86 | 88 | 97 | 102 |

Engagement pour 2022 :

- La parité entre le nombre de femmes et d'hommes aux postes d'encadrement (A4 et+) est maintenue et rééquilibré à tout niveau.

³⁸ 10 ans après le décret visant à féminiser les noms de métiers (Adopté le 21 juin 1993 par le Conseil de la Communauté française de Belgique a), l'autrice Patricia Niedzwiecki, publiait le Guide de « Féminisation de titres et fonctions du personnel de la Ville de Bruxelles » en collaboration avec l'échevinat en charge de l'égalité des chances à la Ville de Bruxelles.

³⁹ Le nombre de caractère étant tout simplement limité, il a été impossible d'inclure plusieurs options d'intitulé au masculin et féminin par métier et c'est le masculin qui l'a emporté.

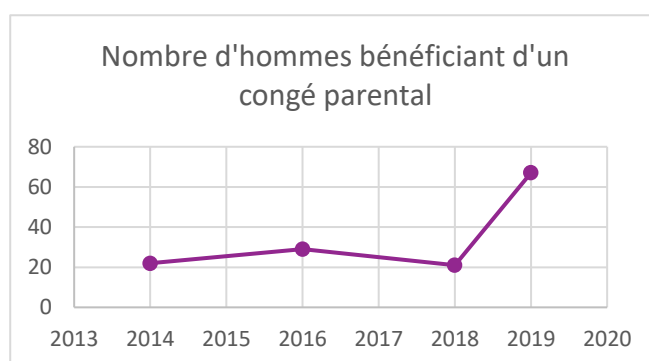
⁴⁰ <http://www.academie-francaise.fr/actualites/la-feminisation-des-noms-de-metiers-fonctions-grades-ou-titres-mise-au-point-de-lacademie>

OBJECTIF 2 : LA VILLE DE BRUXELLES MÈNE UNE POLITIQUE RH QUI VISE À DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE.

ACTION 1. Promouvoir le droit au congés de parentalité auprès des agents masculins.

Etat d'avancement :

- En 2015, la Ville a diffusé une brochure⁴¹, à destination des papas, reprenant les informations concernant les droits aux congés de parentalité. Cette initiative, développée par le Ministère de la Région Bruxelles-Capitale, ne semble malheureusement pas avoir eu beaucoup d'impact. Le constat est probant : les femmes sont encore souvent les premières à assurer la prise en charge de proches (enfants, parents,...).
- Depuis le 1er juin 2019, il est possible de demander un congé parental à 1/10ème (avec l'accord de l'employeur). D'autres modifications ont également eu lieu pour plus de flexibilité dans les congés parentaux à temps plein et à mi-temps et pour le congé pour assistance médicale. Ces informations ont été reprises dans la rubrique RH sur le site intranet de la Ville⁴² et une communication à ce sujet a largement été diffusée en 2019 via le journal interne PerBruNews et la newsletter à destination du personnel.
- Une page intitulée « Family-friendly »⁴³ a été créée sur intranet et reprend déjà plusieurs informations à destination du personnel concernant les avantages pour enfants et procédures à suivre en cas de grossesse. Il serait utile de promouvoir et d'enrichir cette page en y incluant les informations utiles en lien avec les droits d'absence liés aux personnes à charge.



✪ Si le nombre d'hommes bénéficiant d'un congé parental semble avoir évolué positivement sur les deux dernières années, ils ne représentent toujours que 22% (contre 18% en 2018) des employé.e.s bénéficiant d'un congé parental à la Ville. Il reste donc des efforts à fournir.

⁴¹ <http://pouvoirs-locaux.brussels/theme/egalite-des-chances/brochure-conge-paternite>

⁴² <https://intranet.bruxelles.be/temps-partiel-et-interruption-complete-de-la-carriere>

⁴³ <https://intranet.bruxelles.be/family-friendly>

Engagement pour 2022 :

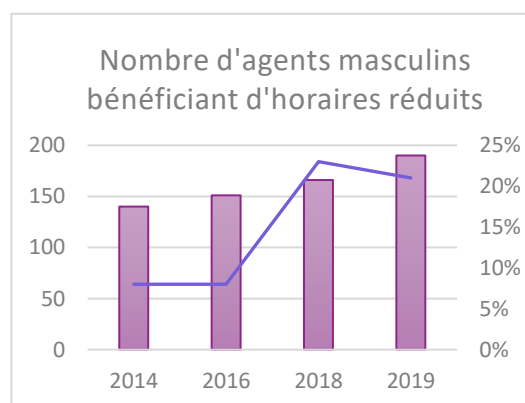
- Les informations concernant les droits d'absence liés aux personnes à charge sont rendues plus accessibles sur la page intranet « Family-friendly » et la communication à ce sujet est renforcée via la newsletter à destination du personnel en invitant particulièrement les hommes à profiter de ces droits.

ACTION 2. Promouvoir la réduction des horaires de travail auprès des agents masculins.

Etat d'avancement :

- Le constat au sein du personnel de la Ville reflète les tendances générales en Belgique : ce sont le plus souvent les femmes qui travaillent à temps-partiel. Pourtant, de nombreuses formules existent pour pouvoir profiter d'une réduction du temps de travail (voir également modifications depuis le 1^{er} juin 2019 citées ci-dessus).
- Le 06 mars 2020, dans le cadre de la campagne sur la répartition des tâches ménagères développée par la Cellule EDC en lien avec la Semaine des Droits des Femmes, la newsletter à destination du personnel de la Ville a repris les chiffres de temps partiel dans le but de souligner l'écart qui persiste entre femmes et hommes. Pour les hommes souhaitant passer en temps partiel, un lien vers les informations reprises sur le site intranet de la Ville y était inclus pour rappeler les possibilités et procédures à suivre.

✪ Si une légère évolution du nombre d'agents masculins bénéficiant d'horaires réduits peut être observée, ce constat n'est pas concluant en vue de l'augmentation du nombre total d'agents à la Ville et du pourcentage qu'il représente par rapport aux agentes féminines bénéficiant de ce dispositif.



Engagement pour 2022 :

- Les informations concernant le travail à temps partiel sont rendues plus accessibles sur la page intranet « Family-friendly » et la communication à ce sujet est renforcée via la newsletter à destination du personnel en invitant particulièrement les hommes à profiter de ces droits.

OBJECTIF 3 : LA VILLE DE BRUXELLES SENSIBILISE SON PERSONNEL EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES INÉGALITÉS DE GENRE.

ACTION 1. Organiser des campagnes de sensibilisation.

Etat d'avancement :

- Chaque année, à l'occasion du 08 mars et du 25 novembre, la Ville de Bruxelles associe ou du moins sensibilise 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 (newsletter, journal interne, intranet). Dans le cadre de la Semaine des Droits des Femmes, les échevin.e.s en charge de l'égalité des chances et des ressources humaines ont pour habitude d'aller à la rencontre du personnel le 08 mars et distribue à l'occasion des goodies en lien avec la campagne de la semaine pour passer des messages de sensibilisation et informations.
- En 2018, en particulier, le personnel a été mis à contribution de la campagne contre les violences conjugales, diffusée à l'occasion du 25 novembre, à travers un appel à témoignages de victimes et témoins.
- En 2020, le personnel masculin de la Ville a carrément été invité à participer à la création des visuels de la campagne de la SDDF. A la veille du 08 mars, le personnel du Centre Administratif et occupant les locaux situés à la Place du samedi ainsi que le personnel du CPAS ont été invité à récupérer un tablier pour soutenir la campagne.

Note : Le personnel de la Ville en compagnie de l'échevine des ressources humaines et l'échevin de l'égalité des chances.



Les tabliers étaient accompagnés de flyers reprenant quelques chiffres en matière de répartition des tâches ménagères invitant les hommes à assumer leur part du travail à la maison et les femmes à stimuler leurs compagnons, fils e.a. hommes dans leur entourage d'en faire autant.

Engagement pour 2022 :

- Au moins une action par an à destination du personnel est développée en lien avec les actions de la cellule EDC à l'occasion du 08 mars ou 25 novembre.

ACTION 2. Adopter une communication interne sensible au genre.

Etat d'avancement :

- En 2017, 3 outils de communication sensible au genre ont été développés et diffusés par la cellule EDC comprenant : une note explicative sur l'écriture égalitaire, une checklist avec 10 questions d'auto-évaluation pour une communication non-sexiste et une check-list pour veiller à un choix d'illustrations non-sexistes dans la communication.

Engagements pour 2022 :

- Des agent.e.s de la cellule Communication interne sont formé.e.s en matière de communication non-sexiste.

ACTION 3. Inclure dans le catalogue de formations en ligne, des formations en matière de déconstruction de stéréotypes de genre et de lutte contre les inégalités de genre.

Etat d'avancement :

- Le présent plan d'action comprend toute une série d'objectifs de formation à différents niveaux d'intervention et dans différents services de l'administration communale. Le service de formation ayant pour ambition de développer des modules de formation en ligne (e-learning) dans les années à venir, ceux-ci pourraient inclure - dans la mesure du possible - un maximum de formations en matière de déconstruction de stéréotypes de genre et de lutte contre les inégalités de genre pour autant que ceux-ci de nécessitent pas des interactions directes avec des experts externes etc⁴⁴.

Engagements pour 2022 :

- Le service de formation développe, en coordination avec la cellule égalité des chances, des modules de formation en ligne pour répondre un maximum aux besoins de formation en matière de déconstruction de stéréotypes de genre et luttant contre les inégalités de genre, identifiés au sein des différents services de la Ville.

⁴⁴ Voir Chapitre "Gender Mainstreaming": Objectif 1 - action1; objectif 2 - action1 ; Chapitre "Ressources Humaines": Objectif 3 - action2 ; Chapitre "Jeunesse" : Objectif 1 - action1 ; Chapitre "Démographie": Objectif 1 - action 1 et Objectif 2 - action1 ; Chapitre "Urbanisme": Objectif 2 - action2

OBJECTIF 4 : LA VILLE DE BRUXELLES LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET EST SENSIBLE AUX CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE CONJUGALE DONT PEUVENT ÊTRE VICTIMES DES MEMBRES DE SON PERSONNEL.

ACTION 1. Monitorer le nombre de cas de harcèlement et violence sexiste rapportés au sein du personnel communal.


Etat d'avancement :

- Le nombre de dossiers ouverts à la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT pour des cas de harcèlement ou violence sexiste est systématiquement recensé et analysé, notamment dans le cadre des rapports annuels. Cela permet d'observer les tendances et, le cas échéant, de réfléchir et proposer des mesures de prévention adéquates. En outre, pour ces situations, la cellule propose à l'employé.e qui y serait confronté, d'entendre la problématique, de le conseiller et d'intervenir si il ou elle le souhaite. La cellule assure, dans le cadre du registre de faits de tiers⁴⁵, un suivi pour les situations où un.e employé.e de la Ville est victime de harcèlement (sexiste e.a.) dans l'exercice de ses fonctions par une personne externe à la Ville. Enfin, bien qu'elle soit compétente pour les situations psychosociales en lien avec le travail, la cellule offre également la possibilité aux travailleurs victimes de problématiques privées (violence conjugale e.a.) de s'adresser à elle. Cela permet, après analyse de la situation, de s'assurer qu'il n'y ait aucun impact de/sur le lieu de travail et de proposer des actions. La cellule des aspects psychosociaux, en plus d'offrir une écoute, peut également rediriger les victimes vers les instances externes appropriées.
- En 2018, suite à la campagne développée par la cellule EDC en collaboration avec et à destination du personnel concernant les violences conjugales, la cellule des aspects psychosociaux s'était préparée à une éventuelle augmentation des demandes d'aide or cela n'a finalement pas été observé.

⁴⁵ Anciennement appelé « Registre de faits de violence ».

- Depuis 2014, les cas suivants ont été rapportés :

| | Nombre d'entretiens informels ⁴⁶ | Nombre de déclarations d'acte de violence |
|------|---|---|
| 2014 | 3 | 1 |
| 2015 | 4 | 5 |
| 2016 | 3 | 0 |
| 2017 | 5 | 1 |
| 2018 | 5 | 0 |
| 2019 | 6 | 1 |

 De manière générale, le nombre de cas rapportés de harcèlement ou de violences sexistes semble relativement faible en comparaison des autres types de problématiques rapportées. Ceci dit, il est important de continuer à sensibiliser le personnel car un sous-rapportage de faits est toujours possible et à éviter.

Engagements pour 2022 :

- Les cas de harcèlement et violence sexiste au sein du personnel communal continuent à être rapportés.
- Une fiche thématique pour sensibiliser les employé.e.s de la Ville au harcèlement et aux violences sexistes au travail est incluse dans la rubrique « Aspects psychosociaux » sur intranet. Un lien avec la page EDC sur le site web de la Ville reprenant toutes les instances d'aide aux victimes de violence y est repris.

ACTION 2. *Former le management en matière de harcèlement et violences sexistes.*

Etat d'avancement :

- La formation qui vise à présenter les services de la cellule des aspects psychosociaux à destination, e.a., du management inclus également des informations relatives à la nouvelle loi sur le harcèlement et les dispositifs existants. Cette formation n'est néanmoins pas obligatoire et organisée à la demande.

⁴⁶ Cas où un membre du personnel rapporte avoir été victime de harcèlement ou violence sexiste mais sans plainte motivée ni demande d'intervention psychosociale formelle de l'employeur. Ces cas sont en général suivis de conseils, d'une intervention ou d'une conciliation avec la personne mise en cause. Pour un même dossier, plusieurs entretiens peuvent avoir lieu. Ce qui est comptabilisé, est le nombre d'entretiens. En 2017 par exemple, 5 entretiens ont eu lieu pour un seul dossier.

Afin de compléter cette formation et la diffuser plus largement, il serait intéressant de développer un module sous forme de e-learning⁴⁷ non seulement pour rappeler le cadre légal et les responsabilités de chacun.e mais également pour apprendre à reconnaître le harcèlement sexiste et les signes de violence et rappeler les dispositifs internes et externes disponibles.

Engagement pour 2022 :

- En fonction de l'avancée du projet de plateforme e-learning, un module de formation à destination des managers sur le harcèlement et les violences sexistes est développé en collaboration avec la cellule égalité des chances.

ACTION 3. *Former les personnes de confiance en matière de harcèlement et violences sexistes.*

Etat d'avancement :

- Depuis 2019, la Ville a mis en place un réseau de personnes de confiance au sein de son personnel. Lors de la formation de base, conformément au Code du Bien-être au travail, les personnes de confiance apprennent à conseiller et intervenir sur les situations de violence, de harcèlement et autres questions délicates. Le harcèlement sexiste et les violences sexistes n'y sont par contre pas abordés plus spécifiquement que les autres thématiques.

Engagement pour 2022 :

- A l'instar des Conseille.è.r.e.s en prévention aspects psychosociaux, les personnes de confiance de la Ville sont formées et leurs connaissances entretenues notamment en matière de harcèlement et de violences sexistes, soit dans le cadre d'une formation interne ou externe, soit par le biais d'un module e-learning à développer en fonction des avancées de la plateforme.

⁴⁷ La Ville de Bruxelles a pour ambition de développer, d'ici 2021, une plateforme de e-learning ou des modules de formation seront offerts en fonction des métiers. Dans un premier temps, une équipe RH se penchera sur le développement des premiers modules de formation. Ensuite d'autres départements seront invités à soumettre leurs besoins pour développer des formations complémentaires.

INSTRUCTION PUBLIQUE

En tant que pouvoir organisateur autonome, la Ville de Bruxelles étend son action éducative aux enseignements maternel, primaire, secondaire, supérieur, de promotion sociale et artistique à horaire réduit. L'enseignement de la Ville appartient au réseau officiel subventionné et présente un caractère non confessionnel.

La Ville de Bruxelles reconnaît le rôle primordial de l'enseignement dans la construction d'une société démocratique, équitable, solidaire et respectueuse de chacun. L'école se doit de former des individus à devenir les artisans de leur propre épanouissement et d'une société juste, ouverte et harmonieuse. Pour mener à bien ce projet de société, il est primordial que l'enseignement repose sur les principes fondateurs d'une société démocratique.

En parallèle, le département de l'Instruction publique (IP) assure la gestion d'une quinzaine de bibliothèques éparpillées sur le territoire de la Ville. Un ensemble de centres de santé et services d'appui viennent compléter l'ensemble. Au total, c'est plus d'une centaine d'établissements francophones et néerlandophones qui sont gérés par le département.

L'ENSEIGNEMENT

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 ; 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 (etc) 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)⁴⁸. 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.

A travers son réseau étendu, la Ville de Bruxelles intègre depuis de nombreuses années des activités pérennes ou ponctuelles à destination des enfants, jeunes et adultes pour lutter contre les stéréotypes et discriminations de genre. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre du projet éducatif du département de l'IP, revu en 2014 et applicable à l'ensemble des établissements scolaires, qui définit l'égalité comme étant une des valeurs de l'enseignement de la Ville. Cette valeur a d'ailleurs été transposée en différents objectifs stratégiques dans le plan PULSAR, plan stratégique du département et outil de management et de pilotage de l'ensemble des établissements scolaires. Celui-ci est mis en œuvre au sein de chaque école qui veille à réaliser ces objectifs par l'organisation de différents projets au sein des écoles. L'ensemble des actions et initiatives de l'instruction publique sur la question de genre est diffusé de manière transparente sur le site web du département⁴⁹.

La Ville de Bruxelles, à travers son département Instruction publique, est également membre de la Commission « Genre et Enseignement » présidé par le Conseil des femmes Francophones et du groupe de travail « Genre et Enseignement non universitaire ». Ce groupe de travail se penche actuellement sur une charte à destination des Ecoles Supérieures Non-Universitaires (ESNU) sur le genre dans

⁴⁸ Faits et Gestes N° 33 : Filles et garçons, égaux dans l'enseignement ? 2010, Service de la Recherche du Secrétariat général Ministère de la Communauté française. ISSN: 1376 - 697X.

⁴⁹ <https://instructionpublique.bruxelles.be/fr/projets/des-actions-et-des-initiatives-sur-la-question-du-genre>

l'enseignement. L'objectif étant de formaliser l'existence de personnes relais genre et de créer des cellules de diversité et genre dans les ESNU⁵⁰.

Par ailleurs, élément symbolique, mais pas seulement, plusieurs des établissements scolaire de la Ville portent le patronyme de femmes belges ou ayant vécu en Belgique :

- *Le lycée Henriette Dachsbeck* qui œuvra avec *Isabelle Gatti de Gamond* à l'élaboration de l'enseignement féminin.
- *L'athénée Marguerite Yourcenar*, première femme élue à l'Académie française le 6 mars 1980.
- *L'école Agnès Varda* dont l'ensemble de m'ouvre cinématographique a été récompensée en 2002 par le prix René-Clair de l'Académie française.
- *L'institut Jeanne Toussaint*, directrice de la joaillerie chez Louis Cartier en 1933, amie de Gabrielle Chanel, qui a féminisé la mode des années 30.
- *L'institut Marguerite Massart*, première femme ingénieure de Belgique, diplômée de l'ULB qui après avoir travaillé avec son mari fonde sa propre entreprise, la fonderie Cupro, qu'elle dirigera avec succès.
- *Le centre Elisabeth Carter*, directrice de l'Ecole moyenne de la Ville de Bruxelles en 1908. Introduisit la méthode Decroly.

⁵⁰ Une journée d'étude sur le sujet sera organisée en mars 2021.

OBJECTIF 1 : LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET LES CENTRES PMS DE LA VILLE DE BRUXELLES LUTTENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS DE GENRE.

***ACTION 1.** Organiser des activités diverses à destination des élèves des écoles de la Ville afin de déconstruire les stéréotypes et lutter contre les discriminations de genre.*

Etat d'avancement :

- Quatre séances des ateliers « l'm » abordant la construction de l'identité masculine ont été organisés en partenariat avec l'asbl Gender at Work en 2014 et 2015 dans plusieurs classes de secondaires de l'Institut des arts et Métiers.
- En 2014 dans les écoles de la Ville, les journées « Girls Day, Boys Day » sont une autre initiative visant la déconstruction des stéréotypes genrés dans le monde professionnel. Des animations à destination des élèves du 1^{ier} et 2^{ième} degré d'enseignement secondaire sont organisés dans ce cadre afin de donner aux élèves l'occasion de rencontrer des professionnel.le.s occupant des métiers « atypiques » pour leur genre. Chaque année, c'est environ un tiers des écoles de l'enseignement secondaire de la Ville qui y inscrivent au moins deux de leurs classes.
- Depuis 2016, une dizaine d'écoles secondaires de la Ville participent au « Sport expérience » : Ces journées sportives centrées sur les stéréotypes de genre dans le sport sont une occasion pour les filles et les garçons du 3^o degré de l'enseignement secondaire de s'essayer, ensemble et sans distinction de genre à différentes disciplines sportives dites typiquement masculines ou féminines. Ce projet est un moyen unique de mettre en lumière les stéréotypes de genre dans le sport et de les aborder de manière ludique et percutante. Les journées sportives sont accompagnées par des séances d'ateliers philosophiques sur les stéréotypes de genre. L'initiative instaurée en 2016-2017 a été répétée pendant les années scolaires 2018-2019 et 2019-2020 sur deux journées. En 2019-2020, une troisième journée de la « Sport expérience », à destination de l'enseignement primaire, a également été programmée.
- Depuis 2017, plusieurs établissements scolaires de la Ville organisent des journées de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire en collaboration, entre autre, avec l'asbl BRAVVO. L'organisation de marches et expositions ou encore la réalisation d'une fresque avec les élèves ne sont que quelques exemples d'activités réalisées lors et autour de ces journées. Si le

harcèlement en milieu scolaire est abordé sous différents angles, une attention particulière est également donnée au harcèlement basé sur le genre. La charte symbolique construite avec les 300 élèves des écoles secondaires de la Ville en 2017-2018 inclut spécifiquement le droit de tout individu au respect de soi, de son identité de genre et de son orientation sexuelle.

- Des portes ouvertes dédiées à la place des femmes dans les métiers du qualifiant ont été organisées *en 2018* dans quatre écoles de Promotion sociale et les deux Centres de Technologies Avancées du Campus des Arts & Métiers afin de favoriser l'inscription des filles dans les filières dites masculines et, en parallèle, l'inscription des garçons dans les filières dites féminines.
- La déconstruction des stéréotypes est également abordée par le biais du cinéma et du théâtre : des ciné-clubs engagés sont organisés dans plusieurs écoles de la Ville et abordent, parmi d'autres sujets, les questions d'inégalités basées sur le genre, notamment dans le cadre d'une participation mise en place avec le festival « Elles Tournent »⁵¹. En écho au 50ans du droit de vote des femmes en Belgique, une collaboration avec l'asbl Elles Tournent et le collectif « Elles font des Films » a permis aux élèves de plusieurs classes de la Ville d'approfondir leurs connaissances en matière de droit de toutes et tous à être représenté.e.s à travers d'ateliers philosophiques, artistiques et de rencontres d'expert.e.s⁵².
- *En 2019 et 2020*, la pièce de théâtre « Nous sommes les petites filles des sorcières que vous n'avez pas pu brûler »⁵³ a été présentée à quatre occasions aux élèves de 8 établissements secondaire de la Ville. Cette représentation, à chaque fois suivi d'une table ronde animée par une des actrices, une historienne des mouvements féministes et d'une professeure en psychologie spécialisée dans les questions de genre, aborde les droits des femmes à travers l'histoire.
- *En 2019 et 2020*, deux cahiers de coloriage « Couleurs pour l'égalité » et « Inclusion » ont été largement diffusés. La version papier du cahier de coloriage a été distribuée à la rentrée 2019 dans 6 établissements⁵⁴. Pendant

⁵¹ Le Festival « Elles Tournent » est un [festival international de cinéma](#) qui met à l'honneur le travail de [réalisatrices](#) de tous horizons. Il présente des films de fiction et des documentaires réalisés par des femmes qui invitent le public à poser un autre regard sur le monde.

⁵² Projet réalisée grâce au soutien de la fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre de l'appel à projets d'Alter Egales.

⁵³ Pièce de théâtre réalisée par Christine Delmotte et présentée par la Cie Biloxi.

⁵⁴ Ecole primaire Catteau Aurore, Ecole maternelle Reine Astrid, Ecole primaire des pagodes, Maternelle Bockstael, Ecole Fondamentale Emile Jacquemain et Ecole préparatoire Robert Catteau.

la période de confinement au printemps 2020, les cahiers ont été proposés en téléchargement aux équipes pédagogiques. Ils ont été téléchargés 250 fois.

- A la rentrée 2020, une collaboration avec PLAN International Belgium a permis de sensibiliser les élèves des écoles de la Ville au manque d'accès à l'éducation pour tou.te.s dans le cadre de la campagne "Fini l'école?"⁵⁵. Les jeunes de 15 à 24ans étaient invités à envoyer, gratuitement un sms mentionnant le mot "ECOLE" au 8810 afin de récolter des voix pour influencer les politiques de financement de l'éducation.
- Les élèves des différents établissements scolaires de la Ville sont régulièrement invités à découvrir des expositions abordant les questions d'inégalité entre les femmes et les hommes, la place des femmes dans l'histoire, la violence à l'égard des femmes, etc.

| | |
|------|--|
| 2015 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ « Garçon ou fille... un destin pour la vie ? Belgique 1830-2000. »⁵⁶ : Richement illustrée, l'exposition fait découvrir l'évolution des représentations de la féminité et de la masculinité durant deux siècles en Belgique. Par le biais du jouet ou du vêtement, des rôles de père et mère, de l'école ou du monde du travail, elle montre combien ces idées ont marqué et marquent encore la vie des femmes et des hommes. L'exposition est accompagnée d'un catalogue et d'outils pédagogiques. Installée du 23 mars au 03 avril 2015 à la Haute Ecole Francisco Ferrer (HEFF), elle a accueilli près de 1000 visiteurs dont plusieurs classes des écoles de la Ville. |
| 2016 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ « Droits dans les yeux⁵⁷ » : cette exposition de photos vise à sensibiliser le public sur les droits humains, la violation de ces droits et les personnes qui les défendent au quotidien, partout dans le monde. ✓ « Salaire Vital » : l'exposition prend la forme d'un carnet de voyage. Celui de Sophie, travailleuse belge de l'habillement qui a décidé de partir à la rencontre de travailleuses qui, à l'autre bout du monde, confectionnent nos vêtements. Dans des conditions inacceptables. |
| 2017 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ « RESPECT ! » : Cette exposition à but pédagogique offre un éventail de photographies légendées prises pendant la "marche des femmes contre les ghettos et pour l'égalité", en 2003, accompagnées de témoignages recueillis par l'association "Ni Putes Ni Soumises" et de réponses extraites du guide du respect, réalisé par le mouvement. Les panneaux traitent des principales thématiques abordées avec le |

⁵⁵ <https://www.planinternational.be/fr/fini-lecole>

⁵⁶ http://www.avg-carhif.be/cms/represent_hf_fr.php

⁵⁷ <https://www.amnesty.be/infos/expos/droits-dans-les-yeux/droitsdanslesyeux>

| | |
|------|--|
| | public pendant la marche et notamment de la condition des filles dans les quartiers. |
| 2018 | <p>✓ « ‘Salope !’ et autres noms d’oiselles » A travers des exemples de femmes illustres ou médiatiques, de la littérature à la politique, du livre aux réseaux sociaux, l'exposition décortique le mécanisme de l'insulte. Des installations reprenant des listes d'insultes attestées en français et en néerlandais (le corpus - qui pourra être complété par les visiteurs) ainsi que des panneaux historiques sur certains événements marquants liés à l'histoire des femmes et de leurs prises de paroles publiques pour l'aspect scientifique.</p> |
| 2019 | <p>✓ « Que portais-tu ce jour-là ? »⁵⁸ : l'exposition entend, en quelques témoignages bouleversants et une scénographie simple (un poème, une quinzaine de courts témoignages et quelques vêtements suspendus à des cintres), lutter contre l'idée répandue et erronée que les victimes d'agressions sexuelles seraient en partie responsables selon la tenue qu'elles portaient « ce jour-là ».</p> <p>L'exposition a été présentée à la Catégorie économique et, dans un second temps, à la Catégorie paramédicale de la Haute École Francisco Ferrer. Elle a été accompagnée d'une fiche pédagogique reprenant les points d'attention pour les enseignants qui accompagnaient les groupes d'élèves, d'animations organisées par Amnesty International sur le droit de disposer de son propre corps et d'ateliers philosophiques dans les classes après la visite de l'exposition.</p> |
| 2020 | <p>✓ « L'égalité filles-garçons c'est bon pour les droits de l'enfant et pour le respect aussi ! » : Dans le cadre du 30^e anniversaire de la journée Internationale des droits de l'enfant, les élèves de l'école Baron Steens ont accueilli et ont guidé l'exposition « L'égalité filles garçons c'est bon pour les droits de l'enfant, et le respect aussi ! » pour les élèves de l'écoles voisine Emile André pendant les quinze derniers jours de novembre 2019. L'exposition a ensuite été installée à la bibliothèque de Laeken en mars 2020.</p> <p>L'exposition propose d'aborder le contenu de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant sous l'angle du GENRE. Elle a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire prendre conscience aux enfants qu'elles et ils ont de nombreux droits que les adultes doivent respecter, - rappeler que, pour bénéficier d'un même droit, filles et garçons rencontrent parfois des difficultés différentes, - mettre en évidence les obstacles spécifiques rencontrés par les filles et les garçons à l'exercice de leurs droits. |

Engagement pour 2022 :

- Les initiatives à destination des élèves, afin de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations de genre, sont poursuivies dans l'ensemble des établissements scolaires de la Ville.


ACTION 2. Organiser des activités diverses dans les écoles de la Ville afin d'éduquer les élèves à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS).

Etat d'avancement :

- Chaque année, le service « Promotion de la Santé à l'École » met en place, dans toutes les 6^{ième} primaire des écoles de la Ville et dans la plupart de ses écoles secondaires, des animations EVRAS en collaboration avec les centres PMS et les centres de planning familial.

L'élaboration et la mise en œuvre de l'EVRAS visent notamment à promouvoir l'égalité dans les relations amoureuses et dans les pratiques sexuelles des jeunes, à déconstruire les stéréotypes sexistes et homophobes.

Parmi les thématiques abordées lors des animations EVRAS, le SPOS (Service de Prévention et Orientation, Santé) s'attache également à aborder la notion de respect : comment apprendre à mieux se respecter entre filles, entre garçons, entre filles et garçons.

 Pour l'année scolaire 2017-2018 :

- NIVEAU MATERNEL : 42% des établissements scolaires ont eu au moins une animation EVRAS
 - NIVEAU PRIMAIRE : 93% des établissements scolaires ont eu au moins une animation EVRAS
 - NIVEAU SECONDAIRE : 33 % des établissements scolaires ont eu au moins une animation EVRAS
- Du 26 au 30 mars 2018, le service de Promotion de la Santé à l'École (SPSE) en partenariat avec la bibliothèque de Laeken et O'Yes, a invité quelques 500 jeunes des écoles secondaires de la Ville de Bruxelles à un parcours de prévention et d'information autour de l'Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (EVRAS).

Des professionnels de la santé (PSE, plannings familiaux et O'Yes) ont animé des ateliers pédagogiques permettant d'aborder avec les étudiants des valeurs comme le respect de soi et des autres dans la relation, la tolérance et l'accueil des différences comme source d'enrichissement, ainsi que la promotion des comportements permettant de réduire la transmission des IST (infections sexuellement transmises).

Les objectifs essentiels de cette semaine EVRAS, étaient d'encourager et d'impliquer les jeunes à devenir acteurs de leur santé et de leur bien-être mais aussi de les informer de façon adaptée sur les questions des relations affectives et sexuelles ainsi que sur les acteurs de référence dans ce domaine.

- Du lundi 10 au vendredi 14 février 2020, le projet entre la bibliothèque de Laeken et O'Yes ASBL a été réitéré: 700 jeunes ont ainsi été sensibilisés pendant cette semaine riche en échanges.

Engagement pour 2022 :

- Le nombre d'animations EVRAS dans les écoles de la Ville est, au minimum, maintenu et ce à tous les niveaux d'enseignement.

ACTION 3. *Sensibiliser et former les enseignant.e.s et futur.e.s enseignant.e.s sur la question de genre.*

Etat d'avancement :

- Le catalogue de formations du CPEONS⁵⁹ à destination des enseignants des écoles de la Ville, inclue une série de formations sur le genre. Les formations « *Sexe, genre et orientation sexuelle : comprendre pour dépasser les stéréotypes et les clichés* » et « *Égalité des genres : filles - garçons, quand l'école permet à chacun de choisir son propre chemin* » ont été dispensées depuis 2017 à plusieurs enseignants de la Ville les dernières années.

Chaque année, la formation en faveur de l'égalité de genre dans l'enseignement par les CEMEA (Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active) est également proposé aux enseignants de la Ville.

- Depuis 2014, un cours sur l' « *Approche théorique à la diversité culturelle et à la dimension du genre* » est intégré dans le programme de formation des futurs enseignants de la Catégorie Pédagogique à la Haute Ecole Francisco Ferrer (HEFF). Ce cours aborde les enjeux liés à la diversité humaine en termes de culture et de genre, l'impact que ceux-ci ont dans nos sociétés et dans la pratique enseignante. Le module ambitionne d'amener les futur.e.s enseignant.e.s à les décoder, à en tenir compte dans leurs attitudes et dans la conception du processus d'enseignement et apprentissage dont ils et elles seront responsables.
- Des Journées d'études à destination des futur.e.s enseignant.e.s sont régulièrement organisées à la HEFF :
 - En 2015 : « *Le genre dans l'enseignement ou comment combattre les stéréotypes ?* ».

⁵⁹ Conseil des Pouvoirs Organisateur de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné.

- En 2017 : La journée Ferrer était axée sur l'égalité des genres. L'asbl Elles Tournent y a organisé un atelier sur la promotion et la valorisation du travail des femmes dans le monde artistique et culturel, et particulièrement dans le secteur audiovisuel. Ensuite, un atelier a été animé par l'asbl Le Monde Selon les Femmes sur l'approche de genre et des outils méthodologiques pour comprendre les rapports sociaux.
- En 2018, le colloque « EVRAS et milieu scolaire » a été organisé par la Haute École Francisco Ferrer à destination des futur.e. enseignant.e.s et des équipes éducatives. A cette occasion, Laetitia VIGNAUD, coordinatrice de l'asbl Crible, y a présenté l'exposé « Le genre de l'école ».
- En 2015, le colloque « *La dimension de genre dans le système éducatif. Comment réduire les inégalités ? Pistes de réflexion et proposition d'outils à destination des enseignant.e.s.* » a été organisé à destination des équipes éducatives de la Ville.
- En 2019, dans le cadre de l'exposition « Que portais-tu ce jour-là ? », quatre séances de formation à destination des équipes éducatives a été organisée en collaboration avec l'asbl SOS Viol.
- En février 2020, des directions de l'enseignement fondamental à la Ville ont pu participer à la conférence « L'aménagement égalitaire, l'exemple de la cour de récréation » lors du colloque « Les espaces récréés sont repensés ». Cette action s'inscrit dans une réflexion plus globale de l'inspection du fondamental durant l'année 2019-2020 concernant les espaces récréatifs scolaires et la formation des auxiliaires d'éducation quant à l'égalité filles garçons à l'école.

Engagements pour 2022 :

- Les futures enseignants, formés dans les structures de la Ville, sont systématiquement sensibilisés et formés dans le cadre de leurs études aux questions de genre.
- Chaque année, au moins une formation ou initiative de sensibilisation à destination des enseignants des écoles primaires et secondaires de la Ville, est organisée sur les questions de genre.

***ACTION 4.** Développer un dispositif de protection contre les mutilations génitales féminines (MGF) dans les écoles.*

Etat d'avancement :

- Ayant constaté une assez forte arrivée de familles venant de régions d'Afrique où l'excision se pratique, les médecins PSE ont souhaité être formé sur le sujet et ont contacté le GAMS ASBL. Ensuite, les membres du PSE ont continué à participer à des groupes de stratégies concertées afin de présenter leur cadre de travail et d'articuler leurs pratiques avec les partenaires concernés. De ces rencontres est né un groupe de travail inter-PSE regroupant médecins et infirmières souhaitant approfondir les pratiques et partager les expériences. La Ville, grâce à son PSE, possède actuellement une stratégie en faveur de la protection contre les MGF:
 - Chaque fois qu'une nouvelle petite fille originaire des pays à risque passe un bilan de santé, un document peut être joint par le médecin scolaire, recommandant la prudence en cas de voyage au pays d'origine et offrant les documents utiles pour revendiquer la non-mutilation auprès de la famille qui y serait favorable.
 - Les directions d'école sont averties de la problématique et sont encouragées à contacter l'infirmière ou le médecin scolaire en cas de comportement suspect aux toilettes et de départ en vacances suspect (ex : les frères ne partent pas...).
 - Dans la mesure des disponibilités des équipes, le médecin et/ou l'infirmière demande un rendez-vous aux familles qui confirment partir avec leurs filles, les documents sont signés et un rendez-vous au GAMS est proposé.
 - En cas de suspicion de risque de MGF, un signalement est effectué au Service d'aide à la Jeunesse (SAJ).

Engagement pour 2022 :

- La procédure en vigueur pour détecter et réagir aux risques de MGF reste d'application et un monitoring annuel des cas est maintenu.

LES BIBLIOTHEQUES

Le réseau des bibliothèques publiques de la Ville de Bruxelles propose un ensemble d'activités et de services au sein d'une vingtaine d'établissements éparpillés sur le territoire de la Ville.

Ces structures sont des espaces ouverts à tous, riches en découvertes et en rencontres. Les bibliothèques sont aussi des lieux d'animation culturelle où se déroulent des conférences, des expositions, des colloques, des ateliers de lecture et d'écriture, des rencontres littéraires, des spectacles de contes, etc.

Le vecteur de stéréotypes vers la jeunesse le plus important est la littérature. Les bibliothèques peuvent donc jouer un rôle important de déconstruction en mettant à disposition du public, des ouvrages non stéréotypés. De plus, les animations scolaires, ateliers créatifs, et autres, peuvent également être des moments de sensibilisation sur la question de genre.

OBJECTIF 1: LES BIBLIOTHÈQUES DE LA VILLE DE BRUXELLES LUTTENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE.

ACTION 1. Organiser des activités diverses dans les bibliothèques de la Ville, 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.

Etat d'avancement :

- Les bibliothèques de la Ville de Bruxelles adhèrent au projet « *Rose ou bleu. Seulement si je veux* »⁶⁰. Cette exposition destinée aux enfants âgés de 3 à 8 ans en groupe ou en famille, réalisée par Latitude Junior et en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, invite les enfants à travers un parcours ludique et interactif à découvrir des livres en déjouant les stéréotypes de genre. Pour les adultes, l'exposition adresse la question du genre dans les ouvrages pour enfants en poussant la réflexion sur les messages reçus dans ces derniers.
- Depuis plusieurs années, des conférences philosophiques organisées dans les bibliothèques abordent les questions de genre. Entre 2014 et 2018, plusieurs conférences ont été organisées à destination des publics des bibliothèques et des équipes éducatives des écoles de la Ville :
 - ✓ Rencontre avec Marguerite De Riemacker-Legot, première femme ministre en Belgique ;
 - ✓ Rencontre avec Fatou Diome, organisée à l'Espace Magh avec la collaboration des Femmes Prévoyantes Socialistes ;
 - ✓ « Labo sexo : bonnes nouvelles du plaisir féminin », conférence sur la sexualité féminine ;
 - ✓ « La question de l'enseignement artistique des femmes à Bruxelles depuis l'exil de Louis David à Bruxelles jusqu'au début du 20ème siècle » ;
 - ✓ « Les femmes et artistes belges au XIXe siècle » ;
 - ✓ « Olympe de Gouges et la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne ».
 - ✓ En 2017, « Sex-E-galité ? Ou Égalité de genre ? », une conférence en collaboration avec l'asbl GAMS⁶¹ abordant les mutilations génitales sous différents angles. Plus de 200 étudiants des différentes catégories ont participé à cette activité.
- En 2019, la conférence gesticulée « Ma petite robe rose et mes nibars » a été organisée à la bibliothèque de Laeken.

⁶⁰ Anciennement le projet « Bibliothèques en tous genre ».

⁶¹ Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles.

- En 2020, deux conférences ont été organisées :
 - ✓ « Retour sur la grève des femmes du 08 mars 2019 » à la bibliothèque de Neder-Over-Heembeek.
 - ✓ « Femmes de lettre oubliées » à la bibliothèque des Riches Claires
- Les bibliothèques accueillent des expositions sur les questions de genre ; En 2019, la bibliothèque de Laeken a accueilli l'exposition « Que portais-tu ce jour-là ? ».

En 2020, elle accueillait l'expo « L'égalité filles-garçons c'est bon pour les droits de l'enfant et pour le respect aussi ! ».

- Le magazine des bibliothèques, le Bibeleur, proposait dans l'édition de janvier à mars 2020, un focus sur le droits des femmes (ex : focus sur les ouvrages de Margaret Atwood et sur l'histoire de Marie Curie).
- La bibliothèque des Riches-Claires a proposé au mois d'avril 2020, une sélection de livre sur le thème du viol. L'action était intitulée « Le viol : briser le silence ».

Engagement pour 2022 :

- Chaque année, au moins deux bibliothèques de la Ville accueillent une exposition ou conférence sur les questions de genre à destination des écoles et/ou du grand public.

LOGEMENT

La Régie foncière de la Ville de Bruxelles gère et développe le patrimoine privé de la Ville de Bruxelles. En tant que principal opérateur immobilier de la Ville, la Régie entend agir sur le marché immobilier avec un rôle spécifique, distinct des opérateurs de logements sociaux. Son action est principalement axée sur le logement moyen tout en ayant une approche de régulateur par rapport au marché privé. Disposant d'un portefeuille de plus de 3500 logements, la Régie œuvre à l'optimisation et à la croissance de ce patrimoine afin d'offrir aux citoyens bruxellois un logement digne et de qualité à un prix concurrentiel. 68 % des logements sont offerts à tout candidat sans conditions spécifiques de revenus. Et dès lors 32 % du parc résidentiel est constitué de logements à loyers et revenus encadrés.

La Région Bruxelles-Capitale compte 63 568 familles monoparentales⁶² ; des familles où un parent assure seul la majeure partie de la charge économique quotidienne et éducative de(s) enfants(s), que ce parent perçoive une rente alimentaire ou non⁶³. Ce type de ménages est particulièrement vulnérable et risque plus facilement de faire face à des conditions de logement précaires. Sachant que 86% des familles monoparentales à Bruxelles sont à charge d'une femme et que ces dernières accumulent les discriminations sur le marché du travail et au niveau du réseau social, la question du logement devient d'autant plus centrale.

En matière de violences intra-familiale, les victimes sont en grandes majorité des femmes. Même quand elle réussissent à échapper à ce contexte, elles restent particulièrement vulnérable et risque plus facilement de faire face à des conditions de logement précaires. Plusieurs maisons d'accueil, refuges et centres à destination de victimes de violences et, plus particulièrement, de victimes de violences conjugales, existent sur le territoire de la Ville de Bruxelles et dans la Région Bruxelles-Capitale. Ceux-ci sont renseignés depuis plusieurs années sur le site web de la Ville⁶⁴.

Malheureusement, le nombre d'hébergement d'urgence est insuffisant pour répondre aux demandes, particulièrement en période de crise (comme au printemps 2020, lors de la pandémie du COVID-19). Durant cette crise, les lignes téléphoniques destinées au signalement des violences conjugales et intrafamiliales ont très vite été saturées et le nombre d'appel au 0800/30.030 (Ecoute violences conjugales) a doublé⁶⁵. Pour y faire face, une Task force "Violence conjugale et confinement" a

⁶² <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/project/monop-la-monoparentalite-bruxelles>

⁶³ Définition identifiée dans l'étude « *Monoparentalité à Bruxelles, Etat des lieux et Perspectives* » réalisée en 2013 par la Plateforme technique de la Monoparentalité en Région de Bruxelles-Capitale qui situe celle-ci sur le plan socioéconomique. La famille basée sur un couple recomposé n'entre pas dans cette définition, ni les couples séparés qui organisent des formules de garde partagée équilibrée des enfants.

⁶⁴ <https://www.bruxelles.be/lieux-daccueil-pour-les-victimes-de-violences>

⁶⁵ Le Soir, 07/04/2020.

été mise en place pour travailler conjointement en Fédération Wallonie-Bruxelles, Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale. Son objectif était notamment de renforcer le nombre de places d'accueil disponibles. La région Bruxelloise a donc mis à disposition 50 chambres d'hôtel, en cas de saturation du réseau des maisons d'accueil ou des refuges, pour les femmes victimes de violence, avec ou sans enfant, avec un accompagnement psychosocial adéquat.

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES FACILITE L'ACCÈS AU LOGEMENT POUR LES FAMILLES MONOPARENTALES.

***ACTION 1.** Adapter le règlement d'attribution des logements de la Régie foncière afin de prioriser les familles monoparentales dans la liste d'attente*

Etat d'avancement :

- Outre la condition de revenu, le règlement d'attribution prévoit un critère d'ancienneté selon la date d'inscription dans ses registres. Toutes choses étant égales par ailleurs (loyer ne dépassant pas 40% des revenus et composition de ménage par rapport au nombre de chambres dans le logement) la priorité est pour l'instant donnée aux premiers ménages inscrits.
- Considérant les difficultés auxquelles font faces, pour diverses raisons de discriminations croisées, les familles monoparentales, et la volonté de la Régie d'y palier dans la mesure de ses possibilités, la Régie souhaite confronter la réalité régionale avec celle de ses locataires.

Engagement pour 2022 :

- La Régie mène une étude pour confronter la réalité régionale et communale en matière de famille monoparentale. Les résultats de l'étude connu, elle évalue la pertinence d'agir en faveur de ces familles en les priorisant dans la procédure d'attribution.

OBJECTIF 2 : LA VILLE DE BRUXELLES APPUIE L'HÉBERGEMENT D'URGENCE DE FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE.

***ACTION 1.** Mettre à disposition un logement de la Régie foncière à destination de femmes victimes de violences conjugales pour des hébergements d'urgence.*

Etat d'avancement :

- La Régie souhaite collaborer avec un partenaire spécialisé dans l'accueil des femmes victimes de violences intra-familiale en mettant à disposition un logement-refuge pour ces femmes sur une durée déterminée (et de manière éventuellement plus soutenue en cas de crise sanitaire et/ou sécuritaire majeure). Les logements de la Régie foncière n'étant pas meublés, le

partenaire-locataire assure la gestion des lieux dans le cadre de l'accueil des victimes.

Engagement pour 2022 :

- Mise en place d'une collaboration avec un centre d'accueil pour femmes victimes de violences conjugales afin d'ouvrir un refuge pour ces femmes.

CULTURE-JEUNESSE-LOISIRS & SPORT

Le Département Culture-Jeunesse-Loisirs-Sports se caractérise par la diversité et la complémentarité de ses services, tous orientés vers l'accueil du public.

Leurs activités visent à l'épanouissement intellectuel, culturel et artistique, social et physique des citoyen.ne.s de la Ville de Bruxelles.

CULTURE

Pendant des siècles, les femmes ont particulièrement été marginalisées dans la vie culturelle. Elles se heurtent 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 empêche de développer leur plein potentiel et entrave le développement durable social et inclusif.

Le rapport de l'UNESCO sur l'égalité des genres, le patrimoine et la créativité⁶⁶, démontre la nécessité d'approfondir le débat, la recherche et la sensibilisation pour l'égalité des droits, les responsabilités et opportunités pour les femmes et les hommes, filles et garçons dans le domaine du patrimoine et de la créativité. Le rapport identifie des symptômes familiers à d'autres domaines de la vie socio-économique : présence limitée des femmes aux postes de décision ; discrimination pour certains domaines d'activités ; opportunités restreintes de formation continue, de renforcement des capacités et de développement de réseaux ; partage inégal des tâches de soins non rémunérées, mauvaises conditions de travail (temps partiel, travail contractuel ou informel, etc.) ainsi que des stéréotypes de genres et idées arrêtées sur les rôles culturellement appropriés des hommes et femmes, pas nécessairement fondés sur le consentement des personnes concernées (Bokova, 2014)⁶⁷.

La Ville dispose et abrite sur son territoire de nombreux musées et centres d'art ; des salles de théâtre, de danse, de musique, de cinéma et des centres culturels de proximité. Elle accueille toute une série de festivals et événements culturels et hérite d'un folklore encore 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 nombreux visiteurs, artistes et tout autre act.eur.ice dans le secteur.

⁶⁶ https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230304_fre

⁶⁷ Bokova, I.G. *Egalité des genres, patrimoine et créativité*. UNESCO. Director-General, 2014. p163.

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES RENFORCE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DE LEURS ŒUVRES DANS LA CULTURE AU NIVEAU DE SES INFRASTRUCTURES ET RÉSEAUX CULTURELS.

***ACTION 1.** Développer une charte, élaborée principalement avec les lieux culturels soutenus structurellement par la ville (hors musées), ayant pour objectif d'engager les lieux culturels à développer différents axes de bonnes pratiques autour des questions liées aux femmes.*

Etat d'avancement :

- L'Echevine de la culture a missionné la chargée de projets en politique culturelle. Une des missions est de piloter l'élaboration d'une charte et/ou un label à destination des opérateurs culturels. Cette charte/ou label aura pour objectif de détailler tous les aspects relatifs à la questions des femmes : la représentativité des femmes dans la culture, améliorer le rapport homme-femme, la gouvernance,... et ce à différents niveaux tel que la programmation, la gestion, les conditions de travail, etc.

L'élaboration de cette charte/label sera menée par un trajet de réflexions incluant des experts, les opérateurs culturels, les artistes, les porteurs de projets,... Suite aux premiers échanges sur le sujet en début d'année 2020, il a été décidé de limiter l'exercice dans un premier temps aux lieux culturels soutenus structurellement par la Ville de Bruxelles accueillant du public tel que les centres culturels, les salles de théâtre et de concerts et d'en exclure les musées. Un comité de pilotage s'est formé dans ce cadre dès la rentrée 2020 rassemblant des représentant.e.s des services de la culture et de l'égalité des chances à la Ville ainsi que plusieurs représentant.e.s des établissements culturels situés sur le territoire de la Ville.

Engagement pour 2022 :

- Création d'une charte signée par les lieux culturels (théâtres, salles de concerts,...) des asbl Ville du territoire accueillant du public qui en la signant s'engagent à la respecter. Cette charte sera destinée ensuite à être signée par un cercle élargie.

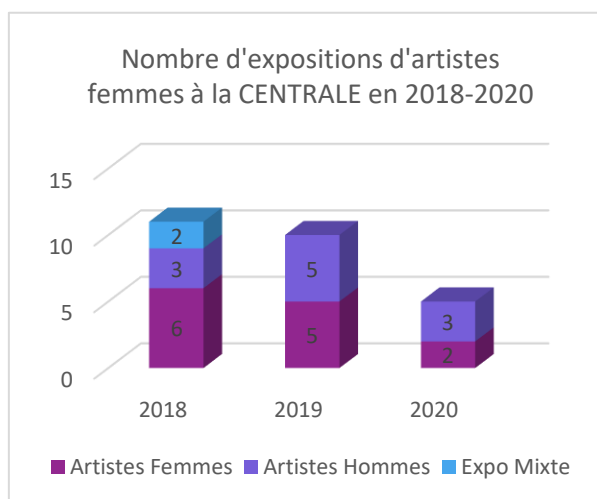
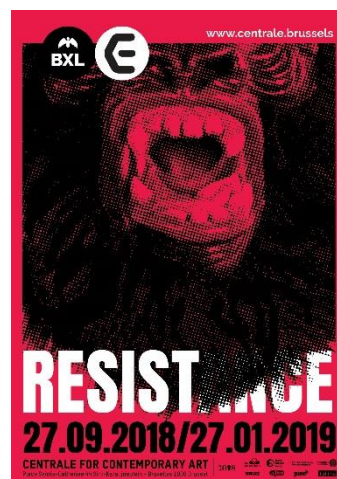
ACTION 2. Viser la parité de genre dans les métiers artistiques au sein des musées, des centres d'art et des théâtres de la ville.

Etat d'avancement:

- Suite au constat dressé par les *Guerrilla Girls*⁶⁸ concernant la place des femmes dans les sections art moderne et la revendication à destination des musées et centres d'art contemporain qui en suit, la CENTRALE s'efforce à promouvoir le travail des femmes artistes.

De septembre 2018 à janvier 2019, la « CENTRALE for Contemporary Art » a accueilli l'exposition « Resistance »⁶⁹. A cet occasion, la curatrice de l'exposition a pris soin de sélectionner de nombreuses œuvres réalisées par des femmes (près de 40%).

✳ Notons que sur les dernières années, la programmation de la CENTRALE reflète une quasi parité d'artistes femmes et hommes dans ses différentes salles d'exposition.



Note 1 : Les expositions mixtes incluent des artistes femmes et hommes, pourtant, pour les deux expositions de 2018, on recense un nombre supérieur d'artistes hommes que d'artistes femmes, ce qui rééquilibre le nombre d'artistes femmes et hommes sur l'année.

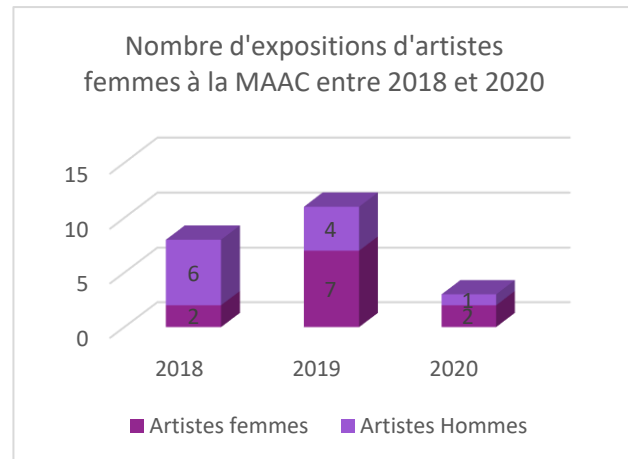
Note 2 : Pour 2020, les données ont été récoltées en mi-année et la programmation est donc encore sujette à évoluer.

Du 26 septembre au 26 octobre 2019, pour Watch This Space 10, biennale jeune création du Réseau 50° Nord, la MAAC (Maison d'Art Actuel des Chartreux) a sélectionné le travail de la jeune plasticienne Caroline Lemaire. Ancienne strip-teaseuse, elle développe ses recherches photographique autour du thème de l'identité, du rapport au corps, à l'image de soi et à la relation aux autres au sein de notre environnement socioculturel.

⁶⁸ Né dans les années 80, ce groupe de femmes artistes se bat depuis plus de 25 ans contre les discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde de l'art.

⁶⁹ Projet d'exposition qui a eu pour vocation de se pencher sur la manière dont l'art a relevé et participé aux défis sociétaux et politiques entre 1968 et 2018.

✳ La MAAC veille également à assurer une bonne représentation d'artistes femmes qui sont même plus nombreuses à exposer depuis 2019 que les hommes.



- Dans les lieux culturels, l'emploi artistique au féminin est peu souvent mis sur le devant de la scène. Tant pour les artistes que pour les métiers gravitant autour, l'emploi des femmes à ces postes restent compliqué. Quelques exemples de métiers :
 - **Dans les musées et centres d'art** : artiste, curatrice, scénographe, muséographe, conceptrice d'environnement sonore, conceptrice d'images et de vidéos, photographe,...
 - **Dans les théâtres** : comédienne, dramaturge, scénographe, metteuse en scène, autrice, costumière, chorégraphe, compositrice de musique, éclairagiste, ...

➡ L'action 2 porte ici sur ces métiers dans une embauche de courtes durées. En effet, il sera plus facile, dans un premier temps, de commencer par ces types de contrats que par les embauches longues durées.

Afin d'atteindre cet objectif, 2 axes seront lancés :

1. Sensibiliser le personnel qui fait les embauches à cette problématique
2. Comptabiliser le nombre d'emplois artistiques de courte durée avant l'opération et à l'horizon 2022. Il n'existe actuellement pas encore de données à ce sujet.

Comment ?

En organisant 2 rencontres entre le personnel chargé des embauches, la cellule égalité et des expert.es de ces questions. Les objectifs de ces 2 rencontres sont de :

- Mettre sur la table les questionnements du personnel, échanger sur les bonnes pratiques, trouver des solutions et des clefs de lecture avec des experts.
- Etablir un tableau listant tous les métiers artistiques de courte durée par lieux culturel. Chaque lieu doit chiffrer par projet le nombre d'emploi féminin et ce pour chaque métier. Le tableau sera mis en place avant la sensibilisation et deux ans plus tard afin d'en mesurer l'efficacité et l'évolution.

Engagements pour 2022 :

- La parité entre femmes et hommes artistes exposant leurs œuvres dans les centres d'art de la Ville est maintenue ou atteinte
- Un tableau pour comptabiliser et ainsi veiller à une meilleure parité de genre au sein des emplois artistiques de courtes durées dans les lieux culturels
- Une attention est donnée au nombre de pièces créées par des femmes parmi les acquisitions des musées, et en particulier du Musée Mode & Dentelle.

ACTION 3. *Sensibiliser les citoyen.ne.s aux inégalités entre les femmes et les hommes à travers de la culture dans les musées et centres d'art et dans le cadre des évènements culturels et folkloriques de la ville.*

Etat d'avancement:

- La Ville de Bruxelles organise annuellement un nombre d'évènements en espace public et/ou dans divers lieux culturels qui permettraient d'accueillir des initiatives abordant l'égalité des femmes ou la place des femmes dans la société.
Des traditions folkloriques peuvent également servir d'outil pour faire passer des messages en la matière. Les musées et centres d'art sont des lieux de rencontre ou il y a lieu d'informer et initier un public large sur différentes thématiques sociales.
- « **Nuit Blanche** », l'évènement phare ayant pour vocation de faire découvrir l'art dans la Ville à un public large, a accueilli plusieurs installations abordant les questions de genre ;

En 2017, ce sont trois dispositifs qui ont été intégrés dans le parcours de l'évènement :

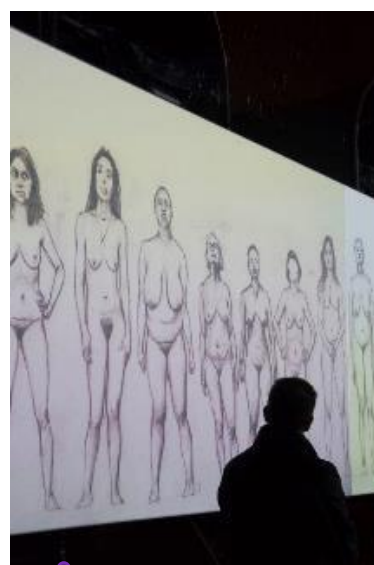


« *Adam&Eve / Eve&Adam* »

(Klaus Verscheure & Tom Mc Rae) : une œuvre questionnant la représentation du couple en réinterprétant le mythe de la Genèse.

« *Mutumia* »

l'artiste anglo-kenyane nous montre comment, même réduites au silence, les femmes peuvent parler avec leurs corps. Phoebe Boswell a travaillé avec des femmes de tous horizons autour des notions de contestation, de révolte et de féminité.



« *Syada* »



(Yacout Kabbaj) : le spectateur est invité à expérimenter in vivo le harcèlement moral et verbal que subissent les femmes au quotidien dans les rues de Casablanca.

✳ Cette année-là, une animation à destination des écoles a été organisée en parallèle. Les élèves visitant l'installation « Syada » étaient invités à participer à un débat sur leur expérience personnelle. Ils ont été mis en situation sous forme de jeu de rôle orchestrée par l'ASBL Touche Pas à Ma Pote et des acteurs de la Ligue d'Impro pour discuter des comportements appropriés à avoir.

En 2018, le collectif The Airport Society metait en scène « Unknown, I live with you » une véritable installation d'opéra, inspirée de poèmes de femmes afghanes. Une voix féminine, aspirant à la paix et résistant à toute forme de système patriarcal, y était interprétée par des chanteuses, danseuses, un quatuor à cordes et un ensemble électronique live. Dans ce cadre, un atelier sur le pouvoir libérateur de la voix avait été organisé avec des personnes accueillies par l'asbl Pag-Asa, ASBL qui vient en aide aux victimes de la traite des êtres humains.



« A Descent into Glamour »

(Giovanna Maria Cassetta) soulevait de nombreuses questions, en particulier celle de la quête d'une « féminité parfaite » et ses conséquences. La robe, symbole de raffinement, restreint, modifie les mouvements

et le comportement, symbolisant ainsi les pressions subies par la femme.

- Le folklore détient une place importante à la Ville de Bruxelles.

En 2020, à l'occasion de la Semaine des Droits des Femmes organisée par l'échevinat et la cellule Egalité des Chances, le Manneken Pis s'est vu offrir un costume véhiculant le message centrale de la campagne qui concernait la répartition égale des tâches ménagères.



- Les musées de la Ville (Musée Mode et Dentelle, Garde-Robe de Manneken Pis, Musée des égouts,...) abritent des œuvres de manière plus permanente. Il est donc plus difficile d'y inclure des nouvelles œuvres ou artistes. Ceci dit, des collaborations sur des projets visant l'égalité des femmes et des hommes peuvent être envisagés en accueillant, par exemple, des visuels de campagne (ou autre) dans les vitrines des musées, de manière temporaire.

➡ Développement de la nouvelle action :

Création d'un guide culturel sous la forme d'un flyer à destination des citoyen.ne.s Bruxellois et visiteurs reprenant les initiatives culturelles sur des femmes, par des femmes ou des sujets qui parlent de genre, de représentativité, de consentement, de sexualité féminine,... dans un angle artistique et culturel

et ce, dans le cadre d'exposition, de spectacles, de concerts, de débats, de conférences programmé sur le territoire de la Ville.

Un nom, une charte graphique, un choix d'angle pour la sélection de projets seraient proposés afin d'avoir un ensemble cohérent et clair. Les objectifs :

- Donner de la visibilité aux porteur.euses de projets qui traitent de ces questions
- Sensibiliser le grand public sous un angle différent
- Avoir une communication claire et affichée de la Ville sur ces question

Engagements pour 2022 :

- Des initiatives abordant les inégalités entre les femmes et les hommes sont accueillies dans le cadre d'événements culturels et folkloriques de la Ville.
- Des expositions ou actions abordant la place des femmes dans la culture, la construction sociale du genre, l'égalité des femmes et des hommes, les droits des femmes ou des actions et mouvements féministes sont accueillies dans les centres d'art et musées de la Ville.
- Création d'un guide culturel à destination des citoyens reprenant une sélection d'activités, de spectacles, d'expositions, de concerts, de films,.. qui traitent ces questions sous un angle culturel.

ACTION 4. Assurer une représentation équilibrée des artistes féminines et masculines dans l'espace public de la ville.

Etat d'avancement:

- La Ville de Bruxelles s'efforce à augmenter la visibilité des femmes artistes dans l'espace public malgré les difficultés de trouver des femmes artistes de rue et les enjeux de sécurité que celles-ci rencontrent en espace public.
- A ce jour, le PARCOURS street-art de la Ville de Bruxelles compte 8 fresques réalisées par des femmes. Quatre fresques réalisés par des femmes ou des hommes mettent à l'honneur la femme (MOTHER par l'artiste Sainer) ou des femmes qui ont marqué l'histoire (Annie Cordie, Greta Thunberg et Yvonne Reynders).



Sainer



Soaz



"Les femmes" par Madame La Belge

Engagement pour 2022 :

- Des réflexions sont menées afin d'accroître le réseau d'artistes féminines dans différentes disciplines artistiques qui pourraient, en plus des graffeuses qui sont rares, participer au PARCOURS street-art de la Ville dans l'optique d'augmenter la visibilité de l'art réalisées par des femmes et abordant la place des femmes dans l'espace public.

JEUNESSE

Le service de la jeunesse assure, à travers ses Maisons des Enfants, l'encadrement des enfants et des jeunes en dehors des périodes scolaires. Il organise aussi, dans plusieurs quartiers de la Ville, des activités et des animations à destination d'enfants de 6 à 12 ans. Les activités de vacances⁷⁰ sont organisés par l'asbl Jeunesse à Bruxelles⁷¹ en étroite collaboration avec le service de la jeunesse. Des enfants âgés de 3 à 12 ans y sont accueillis pendant les périodes de congés scolaires.

Toute l'année, des activités éducatives, ludiques, culturelles et sportives sont proposées aux enfants 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 citoyens responsables. La majorité des enfants accueillis dans le cadre des activités organisés par le service jeunesse et l'asbl Jeunesse à Bruxelles fréquentent les écoles de la Ville. Des activités communes avec les écoles, tels que les ateliers philo, sont d'ailleurs organisés dans les maisons des enfants. Le service de la Jeunesse veille à la mixité des filles et garçons dans ses activités⁷² afin de déconstruire les stéréotypes et aborde autant que possible des aspects d'égalité de genres dans ses projets.

La Ville de Bruxelles dispose également d'un centre de formation dédié aux métiers de l'animation : le Centre Elisabeth Carter a été mis en place par le Service de la Jeunesse de la Ville de Bruxelles en collaboration avec l'asbl Jeunesse à Bruxelles et propose, chaque année, une session de 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 ». Il gère également les formations continues à destination des auxiliaires d'éducation de la Ville de Bruxelles en partenariat avec l'Instruction Publique et la cellule ATL de la Ville.

⁷⁰ plaines de vacances, stages thématiques, stages sportifs, stages à la Ferme du Parc Maximilien, séjours résidentiels 6-12 ans, stages TIC et stages de cirque.

⁷¹ <http://www.jeunesseabruelles.be/site>

⁷² Un indicateur relatif au nombre de filles et garçons dans les activités sportives est d'ailleurs déjà repris dans l'Agenda 21 de la Ville.

OBJECTIF 1: LA VILLE DE BRUXELLES FORME SES ANIMATEURS.RICES ET FUTUR.E.S ANIMATEURS.RICES DANS SES SERVICES À LA JEUNESSE AUX STÉRÉOTYPES ET INÉGALITÉS DE GENRE.

ACTION 1. Sensibiliser les animateurs.rices des maisons des enfants de la ville aux stéréotypes et inégalités de genre .

Etat d'avancement :

- La dernière formation des animateurs.rices des Maisons des Enfants à la Ville de Bruxelles abordant les questions de stéréotypes et inégalités de genre remonte à bien longtemps. Il semble donc pertinent de réitérer l'exercice dans les années à venir.

Engagement pour 2022 :

- Au moins une formation à destination des animateurs.rices des Maisons des Enfants est organisée afin d'aborder les stéréotypes et inégalités de genre.

ACTION 2. Former les futur.e.s animateurs.rices de centres de vacances aux stéréotypes et inégalités de genre .

Etat d'avancement :

- La formation du Centre E. Carter 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. Le sujet est abordé de manière transversale dans différents modules, notamment dans le module « Accueil de la diversité » alimenté par l'asbl Bruxelles Laïque⁷³.
- Il semble toujours pertinent de renforcer les connaissances des animateurs.rices et de leur offrir des outils pour intégrer de manière transversale le sujet dans la formation et lors des visites sur le terrain. En 2018, 2 formatrices⁷⁴ de l'asbl Jeunesse ont été formées aux thématiques du sexisme et stéréotypes de genre dans le cadre d'une formation gratuite offerte par le SPRB en collaboration avec l'asbl Le Monde selon les femmes.

⁷³ Il semble difficile d'ajouter un module supplémentaire dans la formation car le programme est déjà fort chargé. Le contenu de cette formation est lié à un décret et arrêté de centres de vacances. Le centre E. Carter y a déjà ajouté des modules en plus de ce qui est obligatoire.

⁷⁴ Une des formatrices a entretemps quitté la Ville de Bruxelles. La deuxième a rejoint le service de la Jeunesse à la Ville en 2020.

Engagement pour 2022 :

- Des opportunités de formation sur les thématiques de stéréotypes et violences de genre sont saisies afin de former les formateur.rice.s des futur.e.s animateur.rices et coordinateur.rices de centres de vacances.

OBJECTIF 2: LA VILLE DE BRUXELLES VEILLE À LA MIXITÉ FILLES-GARÇONS DANS LA FRÉQUENTATION DE SES MAISONS DES ENFANTS.

ACTION 1. *Monitorer le nombre de filles et garçons inscrits dans chacune des maisons des enfants.*

Etat d'avancement :

- La fréquentation des Maisons des Enfants est globalement égale entre filles et garçons, pourtant, il semblerait que la parité est moins systématique dans certains quartiers. Il serait donc pertinent de monitorer, dès à présent, le nombre de filles et de garçons inscrits afin de détecter d'éventuelles inégalités et, en l'occurrence, essayer de détecter les causes afin d'y remédier.

Engagement pour 2022 :

- Une analyse est effectuée sur la fréquentation des Maisons des Enfants à partir de 2019 afin de veiller à la parité entre les filles et les garçons et remédier, éventuellement, à des inégalités.

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.

L'analyse de 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, beaucoup de jeunes femmes semble arrêter la pratique sportive à la puberté, les deux-tiers avant l'âge de 18 ans.⁷⁵ Nous constatons aussi que les garçons investissent les espaces publics alors que les filles en disparaissent et se replient vers la sphère privée.

L'inégalité d'accès, compte-tenu des bienfaits des activités culturelles, sportives et de loisirs, constitue donc un véritable enjeu.⁷⁶

Le Service des Sports gère la mise à disposition et l'entretien de l'ensemble des infrastructures sportives de la Ville de Bruxelles. 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 sportifs⁷⁷ pour les jeunes. La Ville de Bruxelles propose aussi une Aide au Sport pour les enfants. Cette intervention financière est valable pour les personnes âgées de 6 à 18 ans et 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.

⁷⁵ <https://www.asblcefa.be/cefa/images/pdf/txt2.pdf> : « Hommes et femmes, quelle égalité dans le sport ? », Centre d'éducation à la famille et à l'amour asbl, 2004, consulté le 28/05/2018

⁷⁶ TALLEU C., « L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives » in : *Manuel de bonnes pratiques n°2*, Conseil de l'Europe, novembre 2011, et MARUEJOURS E., « La mixité à l'épreuve des loisirs des jeunes dans trois communes de Gironde » in : *Agora, Débats/Jeunesses*, n° 59, 2011.)

⁷⁷ Pendant les vacances scolaires, le Service des Sports organise des stages d'initiation à diverses disciplines sportives. Ces activités sont destinées aux jeunes amateurs de sport âgés de 8 à 16 ans.

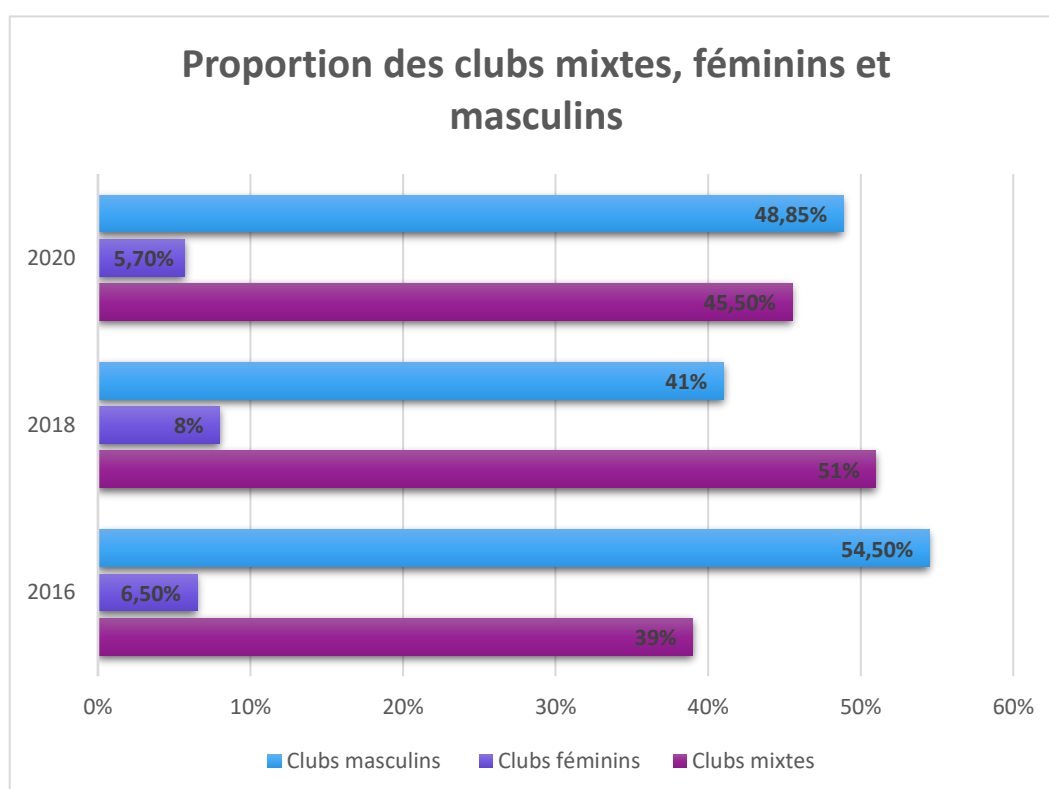
OBJECTIF 1: LA VILLE DE BRUXELLES ŒUVRE POUR UNE PARITÉ DE GENRE DANS LA PRATIQUE SPORTIVE.

ACTION 1. Accueillir de manière égalitaire des clubs sportifs féminins, mixtes et masculins dans les infrastructures sportives de la ville.

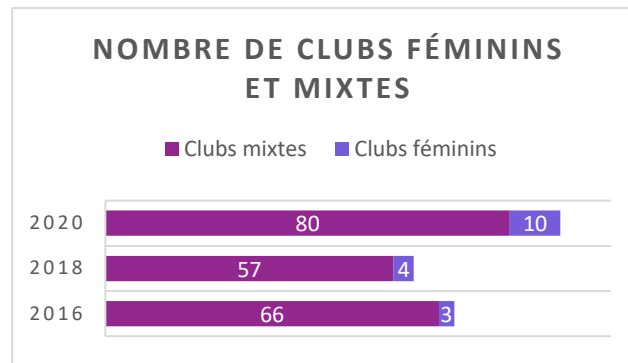
Etat d'avancement :

- 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.

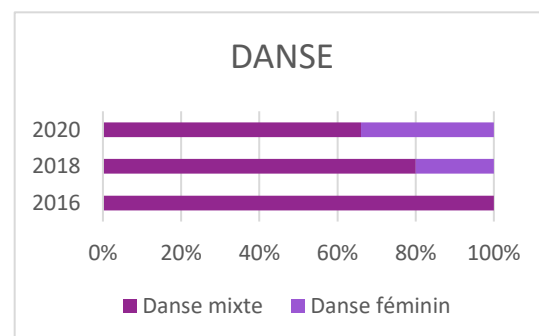
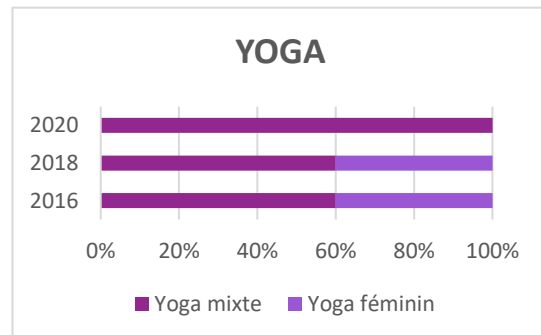
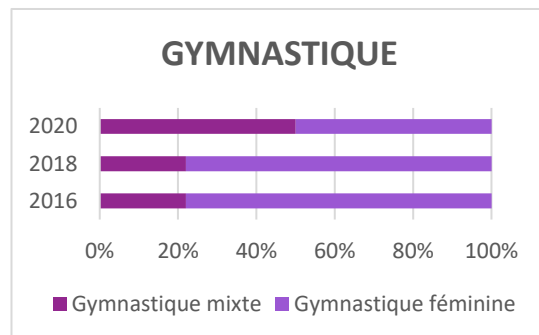
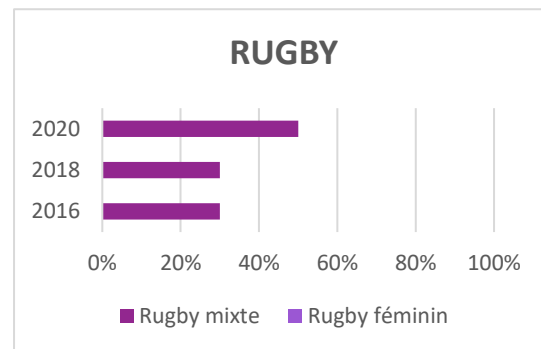
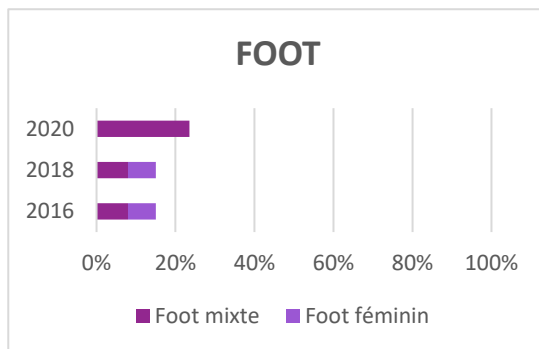
La proportion de clubs féminins vs masculins ou mixtes occupant les infrastructures sportives de la Ville dépend donc des demandes des clubs. Une analyse est faite pour répartir équitablement les heures, en fonction des demandes et des différents sports pratiqués. Les clubs qui propose des activités sportives à destination d'un public féminin percevra davantage de subventionnement.



- Nombre de clubs féminins et mixtes :



- Proportion de clubs de sports stéréotypés :



Note : Les clubs de danse féminine concerne des groupes de danse orientale avec un public exclusivement féminin.

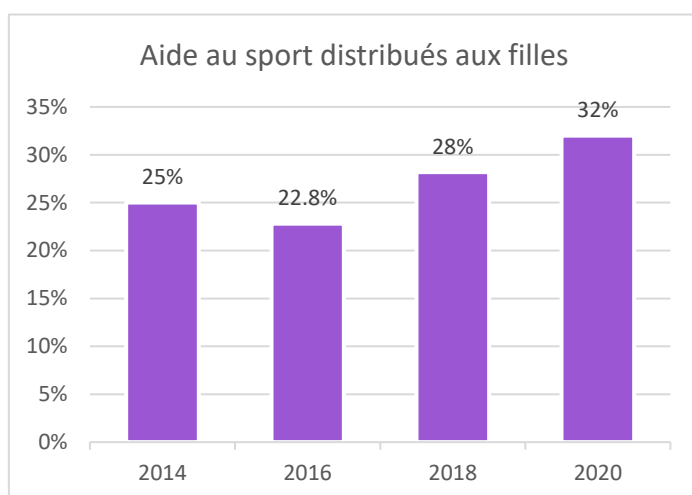
Engagement pour 2022 :

- Une campagne pour encourager les clubs de sport féminins à utiliser les infrastructures de la Ville est mise en place.

ACTION 2. *Inciter les filles à pratiquer du sport par le biais de l'aide financière au sport octroyée annuellement par la ville à ces citoyen.ne.s.*

Etat d'avancement:

- La Ville de Bruxelles offre une intervention financière⁷⁸ pour les enfants de 6 à 18 ans. Les citoyen.ne.s sont annuellement invité.e.s à soumettre leurs demandes dans le cadre d'une campagne publiée à la mi-août sur le site Internet de la Ville ainsi que via les clubs sportifs informant leurs membres de l'offre. Dans le passé, des citoyen.ne.s ayant bénéficié précédemment de cette aide, recevaient un rappel personnalisé de cette campagne or vu le nombre de demandes, cette action a été cessée.
- Proportion des chèques « Aide au sport distribués aux filles :



✳ Etant donné que la majorité des aides financières au sport bénéficient encore les garçons, il serait pertinent de réfléchir à des moyens pour inciter, de manière proactive, des familles à faire la demande de cette aide pour leurs filles.

Engagement pour 2022 :

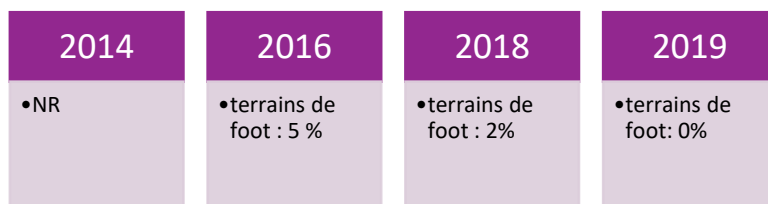
- Une communication mixte (mailing ou papier) et une communication sur le site internet de la Ville est relancée auprès de la population au moment où la campagne d'information sur l'aide financière au sport est lancée.

⁷⁸ L'intervention financière est de maximum 100€.

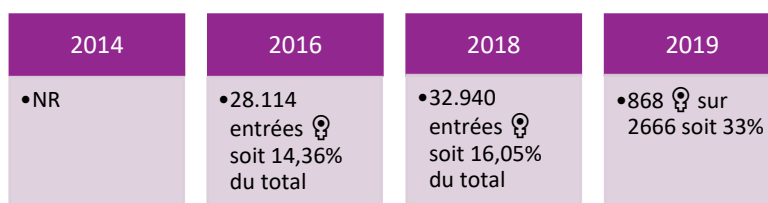
ACTION 3. Inciter les filles et les femmes à utiliser les infrastructures sportives, intérieures et extérieures, de la ville qui ne nécessitent pas de réservation.

Etat d'avancement:

- Tous les clubs de Sport de la ville de Bruxelles sont évidemment accessibles aux femmes, certains cours sont même exclusivement réservés pour elles. L'ensemble des infrastructures sportives de la Ville possèdent 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.
- Comme mentionné dans l'accord de majorité, la Ville de Bruxelles travaille sur le développement de parcours santé-jogging dans les parcs communaux avec le Département des Espaces verts et dans les parcs régionaux avec Bruxelles Environnement. Ces parcours seront éclairés et sécurisés et permettront aux femmes de faire du sport dans l'espace public, en toute sécurité.
- Proportion de l'utilisation des infrastructures extérieures par les filles :



- Fréquentation des piscines :



Note: Pour 2019, seuls les abonnements de 1 et 6 mois pour les piscines de NOH, Laeken et les Bains du Centre ainsi que les cartes de 10 entrées vendus en 2019 à la piscine de Laken et aux Bains du Centre. Nous n'avons pas pu récolter le nombre d'entrées total mais observons néanmoins une inégalité flagrante en matière de fréquentation des piscines de la Ville entre femmes et hommes.

- A ce jour, seule la piscine de Laeken propose des heures réservées aux femmes le lundi et le jeudi de 17h30 à 19h30.

- Dans le cadre du Contrat de Quartier des Marolles, une étude a été menée par le bureau d'étude de l'agence Arter pour réaménager les Bains de Bruxelles. L'asbl Garance a été mise à profit fin 2019 pour y inclure une série de recommandations visant l'inclusion des filles et des femmes dans ce projet de rénovation.

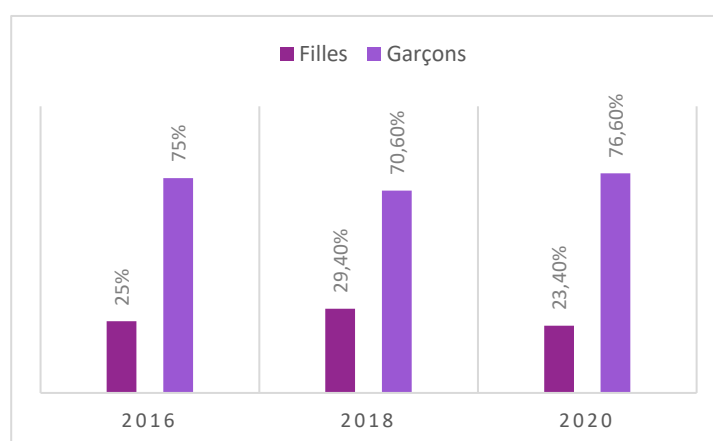
Engagement pour 2022 :

- 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 4. *Inciter les filles à participer aux vacances sportives organisées par la ville.*

Etat d'avancement:

- Les Vacances Sportives s'adressent à tous et toutes ayant pour objectif l'initiation et le perfectionnement sportif dans diverses disciplines : multisports, tennis, hockey, football, basket-ball, athlétisme, aviron, voile,... Certains stages proposent des disciplines de sport dites « féminines » telle la danse, or dans le but de ne pas renforcer les stéréotypes de genre et de n'engendrer aucune discrimination, suivant les directives de l'ADEPS, les stages ne sont pas organisés de manière exclusives pour les filles ou les garçons.
- Fréquentation des vacances sportives :



✳ Si la participation des filles aux vacances sportives restent clairement inférieure à celle des garçons, cela mérite de renforcer les efforts pour changer la tendance. Pour l'année scolaire 2019-2020, nous observons des tendances différentes par catégorie d'âge: dans la tranche de 8 à 10ans, 17% des participants

étaient des filles; cette proportion augmente dans la tranche de 10 à 12ans (25%) et de 12 à 14ans (30%) mais s'inverse dans la tranche de 14 à 16ans (25%). Il serait intéressant d'observer ces tendances sur plusieurs années pour comprendre si des actions plus ciblées par tranche d'âge seraient pertinentes.

✳ L'idée d'un stage exclusivement féminin va à l'encontre du programme sportif prôné par l'ADEPS, qui tient à favoriser la mixité de genre lors des activités et stages sportifs. Le Service des Sports favorise la mixité

Engagement pour 2022 :

- Le Service des Sports travaille au développement stages dont les disciplines pourront attirer davantage de jeunes filles.

ACTION 5. *Soutenir financièrement, les clubs sportifs féminins et mixtes.*

Etat d'avancement:

- De nombreux stéréotypes restent prégnants dans le choix du sport pratiqué. A ce titre, il est important de valoriser les clubs qui promeuvent des équipes féminines ou mixtes.

La Ville travaille essentiellement avec des clubs et organise des activités sportives que de manière marginale. La relation avec les clubs est donc très importante pour permettre un accès plus égalitaire aux infrastructures financées par la Ville.

- Le service des sports a récemment modifié et développé de nouvelles règles et critères pour les subsides aux clubs sportifs. Un club sportif qui propose et présente des équipes féminines ou des activités sportives à destination des femmes percevra des montants de subsides plus importants. Le montant du subside octroyé est fonction du nombre d'équipes féminines ou % de femmes membres du club.

- Subsides accordés aux clubs féminins ou mixtes :

| 2016 | 2018 | 2020 |
|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| •Mixtes : 178 575 € •♀ : 250,00 € | •Mixtes : 221 750 € •♀ : 2.750 € | •Mixtes : 683 350 € •♀ : 6000 € |

Engagement pour 2022 :

- Une action de communication proactive à destination des clubs de sport féminins est développée afin de porter à la connaissance de ces derniers la possibilité d'obtenir un subside de la Ville.

LA CENTRALE DE L'EMPLOI & LA MISSION LOCALE DE BRUXELLES-VILLE

L'ASBL la Centrale de l'Emploi est présidée par L'Echevin des Affaires économiques et de l'Emploi de la Ville de Bruxelles. Organisme relai, elle a pour objectif d'informer différents publics sur l'emploi et la formation ainsi que d'analyser les besoins en matière d'emploi et de formation sur la Ville de Bruxelles.

Concrètement, la Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles propose les services suivants :

- ✓ Un accueil de première ligne ; un accueil général et orientation du public au sein de la Maison de l'Emploi de Bruxelles-Ville et une aide sociale individuelle avec une assistance sociale.
- ✓ Des rencontres sous forme de salons annuels (sur l'emploi et la formation) et via le Bus de l'Emploi, présent chaque semaine dans différents quartiers de la Ville de Bruxelles, pour offrir des conseils et de l'aide aux chercheurs d'emploi.
- ✓ Des outils pour faciliter les recherches d'emploi : brochures, site web, etc.
- ✓ Des Espaces Publics Numériques et des cours informatiques.
- ✓ Des formations à destination des travailleurs sociaux de première ligne afin de « Devenir un Relai Emploi Formation ».
- ✓ Des publications variées et analyse du marché de l'emploi.

Accueillant un public plus ou moins mixte, la Centrale de l'Emploi est attentive à l'égalité des genres : elle communique de manière inclusive, vise à déconstruire les stéréotypes de genre dans le monde professionnel à travers ses publications⁷⁹ et événements et adapte ses services aux besoins spécifiques de ses divers publics.

La Centrale de l'Emploi travaille en étroite collaboration avec la Mission Locale pour l'Emploi (MLOC) de Bruxelles-Ville ASBL. La Mission Locale pour l'Emploi, organisme privé d'insertion socioprofessionnelle, a pour mission d'accompagner les chercheurs et chercheuses d'emploi fortement éloigné.e.s du marché du travail. En 2019, la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'un accompagnement à la MLOC était quasi égale. Le taux de sorties positives⁸⁰ était légèrement plus élevé pour les femmes (53% de sorties positives contre 51% de sorties positives pour les hommes). Or, les femmes se dirigent plus souvent vers une formation (23%) que les hommes (11%). La MLOC organise des formations pour inciter des femmes à se former à des métiers dits masculins (exemple : formation en logistique) et veille à déconstruire les stéréotypes de genre dans sa communication.

⁷⁹ En Avril 2019, par exemple, apparaissait à l'occasion de la journée de la femme digitale, une publication présentant le portrait de trois pionnières informatique : <http://www.werkcentraledemploi.be/journee-de-la-femme-digitale-tour-dhorizon-des-pionnieres-de-informatique/>

⁸⁰ Chercheur d'emploi ayant trouvé un emploi ou une formation

OBJECTIF 1 : LA CENTRALE D'EMPLOI DE LA VILLE FACILITE L'INSERTION DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

ACTION 1. Accompagner les femmes victimes de violences vers l'emploi.

Etat d'avancement :

- L'atelier « *Nouveaux départs* » est un projet porté par la Mission Locale⁸¹ et soutenu par l'ensemble des partenaires de la Maison de l'Emploi. Celui-ci vise à accompagner vers l'emploi des femmes ayant été victimes de violences conjugales, familiales et/ou de traite des êtres humains. Cette action vise à l'émancipation et à la réinsertion sociale du public cible très fragilisé par l'élaboration et la concrétisation d'un projet professionnel.
- En 2019, 13 femmes ont été accompagnées par l'assistante sociale de la Centrale dans le cadre d'ateliers (1/2 journée par semaine). Ces ateliers visent aider les participantes à reprendre confiance en elles. En parallèle aux ateliers, une conseillère emploi de la MLOC anime chaque semaine des sessions liés à la recherche d'emploi.
- Ayant pour ambition de réitérer le projet en 2020, quelques adaptation aux programme ont été proposées afin de, notamment, réduire le support psychologique et axer d'avantages les ateliers sur l'apprentissage et la recherche d'emploi.

Engagement pour 2022 :

- Sous condition du renouvellement de la subvention allouée par Actiris, accueillir un nombre constant de nouvelles femmes dans le projet « Un nouveau Départ ».

⁸¹ Une 15aine de membres du personnel de la MLOC ont en outre été formées pour détecter des signes de violences domestiques et conjugales, dans un premier temps entre collègues.

***ACTION 2.** Renforcer les connaissances informatiques des femmes dans l'optique, entre autre, d'accroître leurs compétences professionnelles.*

Etat d'avancement :


- Divers modules en informatique sont proposés à l'Espace Public Numérique (EPN) du Centre-Ville à destination des chercheurs d'emploi. Le but est d'acquérir rapidement les bases en informatique pour faciliter la recherche d'emploi. En 2019, 63 personnes ont pu bénéficier d'un ou plusieurs modules de formation.
- Les femmes se retrouvent parmi les groupes les plus à risque de l'exclusion numérique ⁸². Cette exclusion a des conséquences néfastes sur le développement et la qualité de vie d'une personne. En 2019, seul 21% des utilisateurs de l'EPN de la Centrale étaient des femmes.

Engagement pour 2022 :

- Des nouvelles collaborations avec des associations de femmes sont développés afin d'offrir, en allant à leur rencontre, des formations IT à destination des femmes.

***ACTION 3.** Organiser des évènements visant spécifiquement à déconstruire les stéréotypes de genre dans le milieu professionnel.*

Etat d'avancement :

- La Centrale de l'Emploi a récemment créé des antennes de renseignements pour l'emploi décentralisées dans les maisons de quartier de Haren et d'Anneessens. A Anneessens, un projet est en train de se mettre en place pour travailler plus spécifiquement avec un groupe de femme pour l'aide à la recherche d'emploi et des cours d'informatique.
-  Il est prévu, dans le cadre de la construction de la future station de métro "Toots Thielemans" d'organiser des jobdays pour offrir aux habitants du quartier des opportunités de formations dans les métiers de construction et des opportunités de travail.

⁸² Les groupes à risque comprennent, selon plusieurs recherches, les personnes les moins qualifiées, les personnes âgées, en situation de handicap, mais aussi les jeunes, les femmes et les minorités ethniques. Source : Analyse de la fracture numérique sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale, Rapport pour le CIRB, novembre 2017.

Engagements pour 2022 :

- Inclure dans le travail avec les groupes de femmes dans les antennes de la Centrale, des actions visant à (ré-)orienter les participantes vers des métiers dis plus "masculins".
- Veiller à une communication inclusive concernant les jobdays dans le cadre de la construction de la station Toots Thielemans afin que celle-ci motive également les femmes du quartier à postuler.

ACTION 4. Renforcer les compétences d'acteurs locaux travaillant avec des publics principalement féminins en matière d'orientation insertion socio-professionnelle (isp).

Etat d'avancement :

- Suite à divers contacts avec le tissu associatif, la Centrale de l'Emploi a été régulièrement amenée à constater un manque d'informations et de connaissances du secteur de l'ISP de la part des différents acteurs de terrain. Suite à ces constats, la Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles a mis en place une formation "Relai Emploi Formation (REF)" ayant pour objectif de sensibiliser les acteurs de terrains (médiateurs de quartiers, personnel de maisons de jeunes, assistants sociaux,...) aux structures emploi qui existent et de leur donner un kit d'outils d'intervention de première ligne structuré et pertinent.

Engagement pour 2022 :

- Offrir, à la demande des associations, la version pour les chercheurs d'emploi (1 jour) de la formation REF à des associations de femmes.

DEMOGRAPHIE

Le Département Démographie est la vitrine de la Ville de Bruxelles et concentre 90% des opérations aux guichets de la Ville. Il est le point de contact pour les personnes qui arrivent dans la capitale et l'endroit où se rendent tous les habitants tout au long de leur vie. C'est aussi le service Etat Civil et Population le plus fréquenté du Royaume.

Le Département Démographie a la volonté d'offrir aux citoyen.ne.s une approche multicanale visant à faciliter leur parcours en son sein via des moyens de communication simples et modernes (augmentation des services en ligne, suivi de l'état d'avancement des demandes en temps réel, meilleure lisibilité des documents et du site internet,...) et via une réorganisation des services (guichets thématiques et rapides, généralisation des rendez-vous, ouvertures tardives le jeudi soir...).

Le Département Démographie est également conscient de la fracture numérique qui peut toucher une partie de la population, c'est pourquoi il travaille au renforcement de l'accompagnement et de la formation des citoyen.ne.s sur les nouveaux outils numériques ou informatiques mis à leur disposition ainsi qu'à la création de nouveaux espaces publics numériques qui prévoient un accompagnement personnel du citoyen.

Par ailleurs, une attention particulière est donnée à l'accueil de proximité via ses antennes décentralisées et un service à domicile « home » est mis à disposition des personnes ayant des difficultés à se déplacer.

Le Département Démographie est également en charge de l'accueil de la Petite Enfance à travers un réseau de 34 milieux d'accueil et d'un réseau de co-accueillantes répartis sur le territoire de la Ville. L'accès à un moyen de garde accessible financièrement est une condition *sine qua non* pour certaines femmes de continuer à pouvoir exercer un emploi, et dès lors de garder une indépendance financière et une source d'épanouissement personnel. Ceci est d'autant plus important que dans les familles monoparentales, les chefs de famille sont, à Bruxelles, dans près de 90% des cas, des femmes. D'autre part, les crèches (et autres milieux d'accueil) sont le premier endroit de socialisation d'un enfant, où l'on renforcera ou luttera contre les stéréotypes imposés par la société.

En 2019, deux nouvelles éco-crèches ont été inaugurées dans l'éco-quartier Tivoli. Elles ont reçu le nom de deux femmes historiquement importantes: Régine Orfinger-Karlin et Wangari Muta Maathai, afin de présenter aux petit.e.s Bruxellois.es et à leurs familles des rôles modèles féminins et ce, dès le plus jeune âge. Désormais, 7 milieux d'accueil (sur 35) portent un nom de femme.

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES FORME SON PERSONNEL, AU SEIN DES SERVICES DE LA DEMOGRAPHIE, AUX STÉRÉOTYPES ET INÉGALITÉS DE GENRE.

ACTION 1. Sensibiliser et former le personnel de première ligne au sein des services à la population en matière de stéréotypes et inégalités de genre.

Etat d'avancement :

- En 2018, deux formations ont été données par l'ASBL Genres Pluriels à destination de 17 membres du personnel du département de la démographie.
2 collaborateur.trice.s du département ont également été formé.e.s dans le cadre de la campagne « All Genders Welcome ».
- En 2020, il est prévu de former 15 collaborateur.trice.s des services « Titre d'identité et Permis de conduire » dans la cadre de la campagne « All Genders Welcome »

Engagement pour 2022 :

- L'ensemble du personnel des services de la démographie est formé en matière de déconstruction des stéréotypes de genre et lutte contre les inégalités de genre.

OBJECTIF 2 : LES CRÈCHES DE LA VILLE ENCOURAGENT L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

ACTION 1. Sensibiliser le personnel des crèches aux stéréotypes de genre.

Etat d'avancement :

- De manière générale, les services de la petite enfance veille à l'égalité des genres dans toutes ses pratiques et communication.
A l'occasion, des outils favorisant la déconstruction des stéréotypes sont présentés aux équipes des crèches. En 2017, l'asbl le Wolf a été invitée à présenter une série de livres non-genré lors d'une conférence à destination des Direct.eur.rice.s des crèches.
- En 2020, des animations sur le genre à destination du personnel des crèches étaient prévues en avril, en partenariat notamment avec La Ligue des Familles dans le cadre de sa campagne "Fais pas ton genre". Suite à la situation sanitaire, ces animations ont été postposées à une date encore indéfinie à ce jour.

- Le plan d'action LGBTQI+ de la Ville vise déjà à sensibiliser le personnel des crèches aux stéréotypes et inégalités de genre. Ainsi, en 2019, les documents des milieux d'accueil à destination des parents ont été revus pour y ôter tout stéréotype ou inégalité de genre. La notion de "parent" (au sens "personne responsable de l'enfant") remplace désormais les mots "madame, "monsieur, "père" ou "mère".

Il sera important de mutualiser les efforts pour atteindre les objectifs des deux plans d'action en matière d'action de sensibilisation et formation. En effet, les stéréotypes de genre sont liés aux stéréotypes liés aux orientations sexuelles et aux identités de genre.

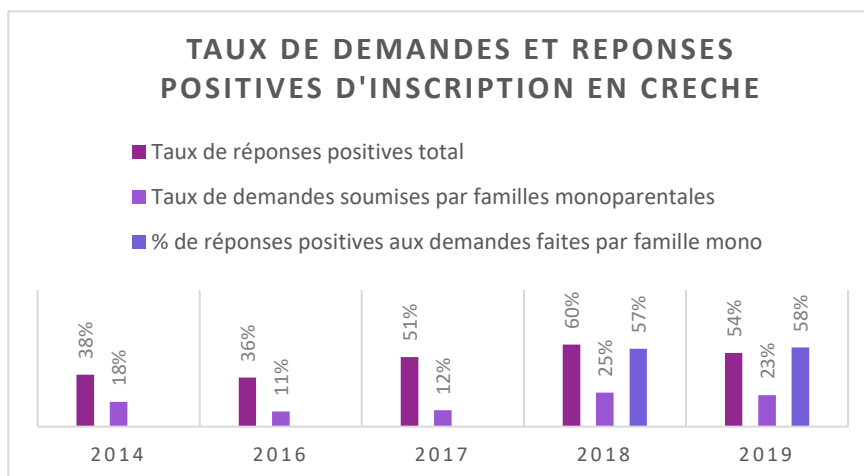
Engagement pour 2022 :

- Les inégalités et stéréotypes de genre sont inclus dans toute action ou formation à destination du personnel des crèches de la Ville visant à sensibiliser ce dernier aux identités de genre et orientations sexuelles.

ACTION 2. Faciliter l'accueil d'enfants issus de familles monoparentales.

Etat d'avancement :

- Le nombre de places en crèche augmente constamment et, même si les demandes se font plus nombreuses, le taux de réponses positives augmente plus rapidement.
- Nous observons une augmentation importante de demandes d'inscription en crèches de familles monoparentales en 2018 et 2019. Ces demandes ne sont pas spécialement priorisées. Seule les demandes de familles en précarité sociale bénéficient d'une priorité et elles incluent probablement une proportion importante de familles monoparentales.



Note : Chiffres indisponibles avant 2017

Engagements pour 2022 :

- Le taux de réponses positives aux demandes d'inscription en crèche est de minimum 60%.
- Le taux de réponses positives aux demandes d'inscription en crèche soumises par des familles monoparentales est au moins égal au taux de réponses positives toute composition familiale confondue.

L'asbl Bravvo, service de prévention de la Ville de Bruxelles, est en charge de la lutte contre l'exclusion sociale et le sentiment d'insécurité. Fondée sur le dialogue, la connaissance de l'autre et le respect mutuel, Bravvo propose une approche pluridisciplinaire au plus proche de la vie de quartier.

En espace public, les *gardiens de la paix* de jour et de nuit et les *stewards* de la Bruciteam⁸³ préviennent les incidents et veillent à la qualité de vie dans les quartiers. Leur présence dans l'espace public rassure et renforce le sentiment de sécurité. Grâce à leur connaissance du quartier, les gardiens de la paix et stewards cherchent à identifier toute problématique quartier au plus tôt. Leurs observations (problèmes de propreté/dépôts clandestins, éclairages défectueux, dégradation du mobilier urbain, incivilités..) sont relayées vers les services communaux compétents.

Les *services à destination de la jeunesse* proposent des ateliers de sport, des projets éducatifs et culturels aux adolescents dans les 8 centres et maison de jeunes sur le territoire de la Ville. Outre une porte et une parole grandes ouvertes, les animateurs y offrent une invitation à devenir des citoyens actifs. Des *éducateurs de rue* sont également actifs dans les centres de jeune et sur l'espace public pour faciliter l'accès à un parcours de vie positif aux jeunes en difficulté.

Les *médiateurs* de Bravvo interviennent pour aider à rétablir le dialogue et à apaiser les tensions en cas de conflits ou situation pré-confliktuelle (médiation locale entre membres de la famille ou voisins, médiation scolaire au sein des écoles, médiation sociale au niveau d'un quartier),...

⁸³ Les stewards Bruciteam de Bravvo veillent à la convivialité et à la sécurité dans le Centre-Ville. Comme les gardiens de la paix, ils sont au service de la population au quotidien.

OBJECTIF 1 : L'ASBL BRAVVO VEILLE A LA MIXITE AU SEIN DE SON PERSONNEL

ACTION 1. Promouvoir la mixité et la diversité au sein du personnel de l'asbl Bravvo ⁸⁴

Etat d'avancement :

- A ce stade, un tiers du personnel est féminin au sein de l'asbl Bravvo : le déficit provenant en particulier des gardien.ne.s de la paix et dans une moindre mesure au sein des animateur.rice.s des centres de jeunes.

Un travail peut être mené afin, notamment, de déconstruire les stéréotypes possibles au sein des métiers de la prévention.

Engagement pour 2022 :

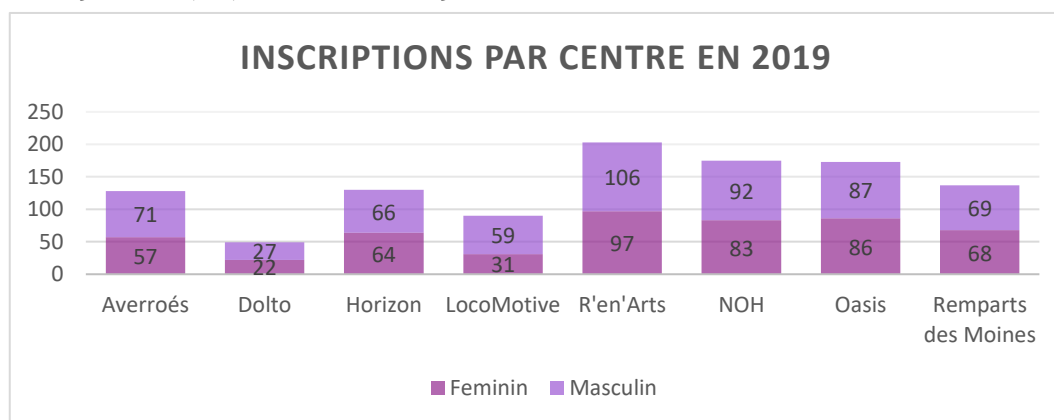
- Une cellule Diversité est mise en place, en collaboration avec Actiris, afin d'élaborer un plan d'action "Diversité" pour, entre autre, favoriser la mixité et la diversité au sein du personnel.

OBJECTIF 2 : L'ASBL BRAVVO VEILLE À LA MIXITE DE SES BENEFICIAIRES.

Action 1. Veiller à la mixité de genres dans les centres de jeunes.

Etat d'avancement :

- 47% de filles en moyenne, tous centres confondus, étaient inscrites en 2019 et ont participé aux activités des 8 centres gérés par l'asbl Bravvo (5 Centres de jeunes (CJ), 1 Maison de jeunes et 2 Centres communautaires).



⁸⁴ L'ordonnance du 4 septembre 2008 promeut la diversité (de genre mais aussi d'origine, d'âge...) et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique de la région bruxelloise (ordonnance "Madrane").⁸⁴

- La présence d'au moins une animatrice dans chaque centre et la diversification de l'offre en ateliers, favorise cette présence et l'inclusion des filles. Le plan d'action de chaque centre tient compte de la thématique de mixité.
- Malgré une mixité générale observée au niveau des inscriptions dans les CJ, il est important de veiller également à la mixité dans chacun des ateliers proposés.

Engagements pour 2022 :

- L'analyse et le suivi de la mixité au sein des ateliers est monitoré et étayé en mettant en place un outil de suivi de la fréquentation journalière. En fonction des observations, l'accès de tou.te.s et la mixité au sein des CJ est promue, en particulier à l'échelle des activités.
- Le thème de la mixité est abordé dans le cadre des ateliers citoyenneté (ateliers "ça s'débat").
- Les bonnes pratiques sur les thématiques en lien avec l'égalité des genres sont capitalisées.

OBJECTIF 3 : L'ASBL BRAVVO LUTTE CONTRE LES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FILLES ET DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC.

ACTION 1. Mobiliser les gardien.ne.s de la paix (GDP(N))⁸⁵ de l'asbl Bravvo pour lutter contre la problématique de harcèlement de rue.

Etat d'avancement :

- Dans le cadre de la convention signée entre la Ville de Bruxelles et l'as bl Touche pas à ma Pote (TPAMP) en 2018-2019, des ateliers de sensibilisation ont été organisés à destination des GDP et des agent.e.s de police. En collaboration avec des acteurs et une actrice de la Ligue Impro, des mises en situation ont permis d'ouvrir le débat sur les limites du harcèlement, de sensibiliser les participant.e.s au phénomène, de rappeler la législation en vigueur et de proposer des pistes d'intervention. Une petite 100aine de GDP(N) ont ainsi été sensibilisé.e.s en la matière.
- Le zonage des GDP(N) repose sur des plans d'action, ciblant des lieux et zones prioritaires. La problématique de harcèlement de rue peut être présente dans

⁸⁵ Gardiens de la paix et gardiens de la paix de nuit.

ces zones bien qu'il ne s'agisse pas en tant que tel d'une priorité pour les plans d'action.

Il semble utile de développer les observations sur les phénomènes de harcèlement et des sexisme dans l'espace public⁸⁶ afin de mieux identifier, à terme, les lieux problématiques, prévoir les réponses adaptées dans les plans d'actions et ajuste la présence des GDP.

Engagements pour 2022 :

- Dans la suite des 2 premières journées consacrées à l'interculturalité, une journée de formation, pour les GDP(N), consacrée aux question interculturelle en lien avec les questions de genre sur l'espace public (rapports de genre, sexisme, stéréotypes rapports de pouvoir), est organisée.
- Les GDP(N) sont sensibilisé.e.s et formé.e.s de manière continue aux problématiques de harcèlement de rue (outils développés par la Ville/QR code, rappel de la formation TPAMP,...).
- Un relais des constats par les GDP(N) (QR code, plaintes, conseils consultatifs, marches exploratoires...) est assuré vers l'observatoire des quartiers afin d'identifier les lieux cibles.
- L'encodage des signalements et plaintes sur cette thématique par les GDP(N) est amélioré. (nouveau logiciel d'encodage LIOS)
- Des points noirs en matière de harcèlement de rue sont intégrés dans le zonage des GDP.
- Des supports préventifs (prévention des auteurs/prise en charge des victimes) sont mis à disposition des GDP.
- Une réflexion est menée pour intégrer la problématique de harcèlement de rue dans les plans d'action quartier (PA transversaux interéquipesISO), en lien avec les points d'attention par quartier.

⁸⁶ Sur base des résultat obtenus dans le cadre de l'enquête menée par Plan International Belgique en collaboration avec La Ville et l'analyse des plaintes et hot spots de l'observatoire de quartier Bravvo.

ACTION 2. Former les éducateur.rice.s de rue et animateur.rice.s dans les centres de jeunes en matière de harcèlement dans l'espace public.

Etat d'avancement :

- Toujours dans le cadre de la convention avec l'asbl TPAMP, la cellule égalité des chances a organisé en juillet 2019, un atelier d'improvisation à destination d'adolescents Bruxellois afin d'aborder la problématique de harcèlement de rue. En collaboration avec la coordination des centres de jeunes de l'asbl Bravo, un groupe de jeune ainsi que deux animateurs de CJ ont pu y participer.

Engagements pour 2022 :

- L'ensemble des éducateur.trice.s de rue et des animateur.rice.s sont formé.e.s en matière de harcèlement dans l'espace public.

ACTION 3. Mobiliser tous les acteur.rice.s concerné.e.s dans le cadre de la charte de vie nocturne pour lutter contre le sexisme et les comportements sexuels non désirés dans le cadre de la vie nocturne.

Etat d'avancement :

- Les Lieux de sorties, particulièrement nombreux dans le centre-Ville, sont des endroits de rencontre dans lesquels les visiteurs sont libres de nouer des contacts de toute nature, en toute sécurité.

A cet effet, une première charte de vie nocturne a été conclue en 2019 dans le quartier Saint-Jacques avec l'administration communale, l'asbl Bravo, la police, les représentants des établissements et des habitants. Elle reprend un ensemble de mesures en matière de réduction des risques, de prévention des nuisances et de lutte contre les discriminations (dont le sexisme).

Engagements pour 2022 :

- Le personnel des bars est sensibilisé et formé à l'importance du rôle de témoin en cas de comportements sexuels non désirés et de sexisme.
- Une procédure de relais vers la police et éventuellement vers l'IEFH, avec accord de la victime, est développée.
- Des supports d'affichage préventif sont créés pour informer le public sur les dispositifs mis en place.
- Des Safe Spaces sont développés au sein des bars comme lieu refuge des victimes.

ACTION 4. *Sensibiliser les auteur.rice.s et favoriser l'appropriation positive de l'espace public par les femmes afin de lutter contre la drague sauvage et le harcèlement en rue.*

Etat d'avancement :

- Dans le cadre de la convention avec l'asbl TPAMP, la cellule égalité des chances a organisé en juillet 2019, un atelier d'improvisation à destination d'adolescents Bruxellois afin d'aborder la problématique de harcèlement de rue. En collaboration avec la coordination des centres de jeunes de l'asbl Bravvo, une 20aine de jeunes a pu y participer.

Engagements pour 2022 :

- Des actions de sensibilisation en espace public à destination des auteur.rice.s et ayant pour but l'accompagnement des victimes sont mises en place, en particulier sur les événements socioculturels.
- Le thème de la lutte contre le sexisme est abordé dans le cadre des ateliers citoyenneté (ateliers *ça s'débat*).

ACTION 5. *Renforcer l'expertise des équipes en matière d'aménagements genrés de l'espace public.*

Etat d'avancement :

- Le "gender planning" représente l'intégration du genre dans l'urbanisme et l'aménagement des espaces publics, notamment pour plus de sécurité. Il tient compte de l'utilisation actuelle et souhaitée à terme (flexibilité, sécurité, participation, offre de service de quartier variée et de proximité,...).

Outre le régional "Guide à l'intégration de dispositifs de sécurité dans l'espace public", qui remet ce thème à l'ordre du jour, l'asbl Bravvo a déjà développé une certaine expertise dans la matière à travers la création d'un module de sensibilisation des conseillers en techno-prévention.

Engagements pour 2022 :

- L'asbl Bravvo continue à développer son expertise en matière du gender planning en collaboration avec le département de l'Urbanisme en y offrant, entre autre, ses avis dans le cadre de projet de réaménagements et en particulier dans le cadre des contrats de quartier.

OBJECTIF 4 : L'ASBL BRAVVO LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES.

***ACTION 1.** Former les médiateur.rice.s locaux, sociaux et du service juridique de l'asbl bravvo en matière de violence faites aux femmes.*

Etat d'avancement :

- Le contexte Covid ayant été marqué par l'augmentation des violences à domicile et les équipes de GDP(N), d'animateur et d'EDR ayant suivi en 2019 un module de sensibilisation sur le harcèlement, une formation sur les violences apparaît comme la suite logique pour compléter la formation des intervenants de première ligne au sein de l'asbl Bravvo.

Engagement pour 2022 :

- Des travailleur.euse.s de première ligne sont formé.e.s en matière de violences à l'encontre des femmes (violences sexistes, VIF....) afin d'identifier, relayer et, éventuellement, intervenir.

URBANISME

Le Département Urbanisme a pour mission générale de veiller à l'agencement harmonieux du territoire. L'urbanisme est chargé de traiter les problèmes de sécurité rencontrés dans les endroits accessibles au public sur l'ensemble de la commune de Bruxelles. Des mesures particulières de publicité (enquête publique et/ou commission de concertation) sont organisées pour divers motifs, préalablement à la délivrance d'un permis d'urbanisme, de lotir ou d'environnement si la législation l'exige et avant l'adoption d'un plan ou d'un règlement d'urbanisme.

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 routier ont en effet un impact sur les services, la sécurité et l'accessibilité qui ne sont pas égaux pour différents groupes d'utilisateurs (Tummers, 2010)⁸⁷. 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 à ce que toute catégorie de citoyen.ne soit représentée est également une condition sine qua non pour un aménagement urbain égalitaire et inclusif.

⁸⁷ TUMMERS Lidewij, 2010, « To the Heart of Planning: is the Hardware of Spatial Planning open to Feminist Alternatives? » dans Ernst WALTRAUD (dir.), *Geschlecht und Innovation. Gender-Maintenance im Techno-Wissenschaftsbetrieb. Internationale Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen, Teilband 4 Reihe Focus Gender Bd. 12*, Berlin, Münster, Vienne, Zürich, London, LIT Verlag.

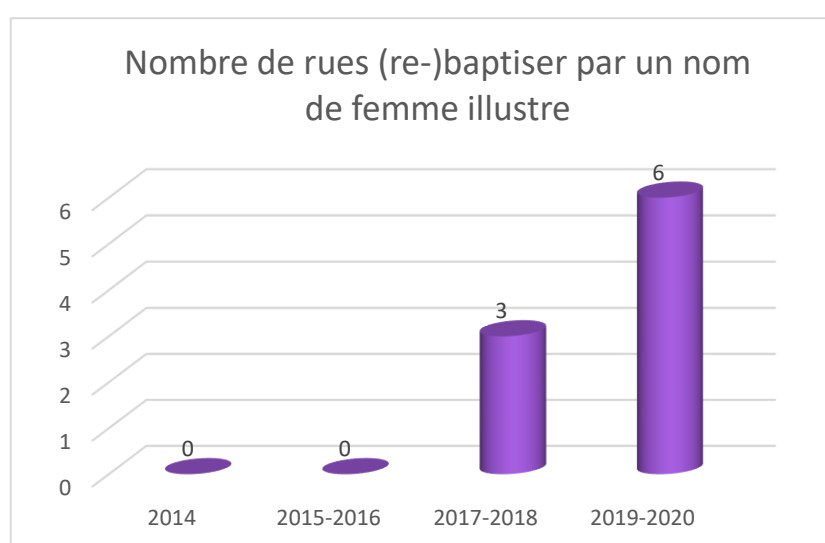
OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES RENFORCE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC.

ACTION 1. Augmenter le nombre de places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes illustres.

Etat d'avancement :

- Il reste difficile de rebaptiser des lieux existants en espace public. En effet, lors de la recherche d'un nom pour un nouveau lieu, les propositions des citoyens ne rejoignent pas forcément l'objectif exposé.

La Ville de Bruxelles a néanmoins réussi à saisir plusieurs opportunités, les dernières années, pour féminiser les noms de rues sur son territoire.



☀ Suite à l'engagement de la Ville dans le cadre du premier plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes adopté en 2014, une liste de noms de femmes illustres a été adoptée par le Conseil communal en novembre 2016 ⁸⁸.


- En 2018, l'inauguration de la *Place Jo Cox* a été la première concrétisation de cet engagement. Cette même année, le Conseil communal décida de baptiser deux rues dans le nouveau quartier Tivoli à l'honneur de *Yvonne Nèvejean* et *Andrée de Jongh*. Ces deux rues ont été inaugurées officiellement fin 2019.

⁸⁸ https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/Feminisation_Espace_Public.pdf

- *En 2019*, la Ville de Bruxelles a répondu avec beaucoup d'enthousiasme à l'appel de Sofie Lemaire, présentatrice de radio et télévision.

Dans le cadre d'une émission télé programmée en mars 2020, elle lançait le défi à plusieurs villes Flamandes de renforcer la visibilité des femmes dans leurs espaces publics⁸⁹. Elle partait d'un simple constat : dans l'ensemble des Villes Flamandes, seulement 15% des rues portant le nom d'une personne illustre étaient consacrés à des femmes contre 85% d'hommes.

La Ville lança alors un appel aux citoyens à envoyer leurs suggestions de noms pour participer à une plus grande féminisation de l'espace public. Il a ainsi été décidé de réserver quatre rues à *Eliane Vogel-Polsky*, *Isala van Diest*, *Chantal Akerman* et *Anna Boch* ; un pont à *Suzanne Daniel* et une drève à *Willy de Bruyn*, née Elvira de Bruyn.

 En plus des noms de rues attribués à des femmes, il a également été acté par le Conseil Communal que deux rues sur le territoire de la Ville seraient, de manière symbolique et en soutien à la cause féministe, baptisées « Rue de l'émancipation » et « Rue de l'égalité des chances ».

Engagement pour 2022 :

- Le nombre de rues (re-)baptisées à l'honneur de femmes illustres augmente sur le territoire de la Ville.

⁸⁹ Emission de télévision présenté sur la chaîne Flamande CANVAS

ACTION 2. Augmenter le nombre de fresques au sein du parcours BD de la ville issues d'auteurs.

Etat d'avancement :

- En 2017, une première fresque inspiré par le travail d'une femme a été intégrée dans le parcours BD de la Ville. La fresque intitulée «*In My Area*», représente un dessin original de l'artiste écossaise, Lucy McKenzie.



- En 2018, c'est la fresque «*Tour à Plomb*» coréalisée par 9 auteurs et, Carine de Brabanter, dessinatrice belge francophone de bande dessinée, principalement connue par la série *Sac à puces*, qui a vu le jour.

Cette même année, la fresque «*Le grand loup qui porte le mouton*» de l'illustratrice Dominique Goblet rejoignit le parcours dans le quartier Alhambra.



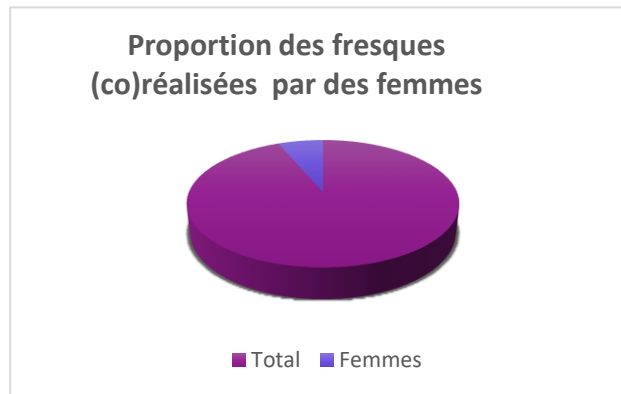
- En 2020, une fresque inspirée du projet Crocodiles sur base d'un dessin de Thomas Mathieu et Juliette Boutant⁹⁰ a été intégré dans le parcours BD de la Ville. Ce projet consiste à illustrer des histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire dans le but de lutter contre ces phénomènes de discrimination basée sur le genre.



- En septembre 2020, une fresque a également été réalisée par l'artiste Anthea Missy en collaboration avec l'asbl Zij-Kant pour représenter la femme en vélo.

⁹⁰ <https://projetcrocodiles.tumblr.com/>

- En 2020, seulement 6% des fresques ont été réalisées par/ou coréalisée par des femmes ;



Engagements pour 2022 :

- Le nombre de fresques dans le parcours BD de la Ville (co-)réalisées par des femmes augmente¹.

OBJECTIF 2 : LA VILLE DE BRUXELLES ASSURE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES PROCESSUS DE PARTICIPATION CITOYENNE LORS DE PROJETS DE RÉAMÉNAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC.

ACTION 1. *Produire des analyses d'impact en terme d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de projets de (ré-)aménagement de l'espace public.*

Etat d'avancement :

- En 2018, 10 marches exploratoires ont été organisées en collaboration avec l'asbl GARANCE dans le cadre du Contrat de Quartier durable « Les Marolles ». Ces marches exploratoires consistent à poser un diagnostic de terrain avec des groupes de femmes de différentes tranches d'âge, origines,... dans un quartier précis, et d'identifier les éléments d'aménagement du territoire qui sont à l'origine d'un sentiment d'insécurité. L'asbl Garance a pu, suite aux différentes marches, élaborer des propositions d'amélioration de l'aménagement soumis sous forme de rapport à l'administration de la Ville.
- Un deuxième marché a été conclu avec l'asbl Garance d'octobre 2019 à juin 2020 afin de donner écho aux observations récoltées lors des marches exploratoires. La mission de l'asbl est de :

- mobiliser les femmes dans le quartier afin de renforcer l'implication de celles-ci dans le projet de revitalisation tout au long de la phase d'élaboration du projet ;
- former les équipes de l'administration afin de développer une analyse genrée dans leur travail, transposable sur le long terme dans d'autres contrats de quartier ;
- sensibiliser les acteurs locaux sur la question du genre dans les projets de revitalisation et plus particulièrement de participation citoyenne ;
- retravailler les outils de communication (appels à projet, cahiers des charges,...) et d'analyse (grilles d'évaluation de projets des jurys, études de restauration,...)

La consultance a donné lieu à un guide méthodologique reprenant des recommandations générales et une série d'outils à destination des équipes de l'urbanisme et plus précisément des projets de rénovation urbaine.

- Le Plan Communal de Développement Durable (PCDD) élaboré en début d'année 2020 a, e.a. été inspiré des résultats d'une enquête en ligne, organisée du 14 octobre au 30 novembre 2019.

Les retours des 1.634 participants a permis d'alimenter le diagnostic par quartier et de prioriser les ambitions proposées dans le PCDD. Si l'analyse des résultats de l'enquête n'a, dans un premier temps, pas dissocié les réponses des participants en fonction de leur genre, l'exercice a pu être effectué en partie dans un deuxième temps, à la demande de la cellule égalité des chances. Si cette fois l'analyse genrée a permis d'identifier quelques différences quasi insignifiantes d'appréciation de l'aménagement urbain entre les participants et participantes à l'enquête, l'exercice aura permis de sensibiliser les équipes à cette approche complémentaire qui permet, sans trop d'efforts supplémentaires, de compléter un diagnostic qui vise à poser un cadre et définir des indicateurs d'évaluation d'un plan de développement pour le territoire qui concerne une population très diversifiée et a donc intérêt à être le plus inclusif possible.

Engagements pour 2022 :

- Toute analyse de données récoltées lors de diagnostics (enquête publics e.a.) dans le cadre de projets de réaménagements urbains, inclue une décomposition genrée afin de mesurer l'impact du genre sur l'appréciation et les besoins des participants en matière d'aménagement.
- Les recommandations reprises dans le guide d'analyse de genre élaboré par l'asbl Garance pour la Ville, sont systématiquement mises en application dans les projets de réaménagements tel que les contrats de quartier.

ACTION 2. *Former les équipes du département de l'urbanisme afin de développer une approche genrée des projets de (ré-)aménagement de l'espace public.*

Etat d'avancement :

- Si depuis la mise en place du plan d'action pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2014-2018), aucun agent des services de l'urbanisme n'avait pu se former à l'intégration d'une analyse de genre dans les projets d'aménagements de l'espace public, plusieurs opportunités se sont présentées en 2020 :
 - ✓ 4 collaborateurs de l'unité organisationnel de Planification et développement (département de l'urbanisme) ont participé à une session de formation d'une demi-journée, offerte par le SPRB, sur l'intégration de la thématique du genre dans l'aménagement des espaces de loisirs extérieurs destinés aux jeunes et aux enfants. Cette formation a eu pour objectif de combiner des aspects théoriques (notamment via une analyse de la manière dont le genre pourrait être intégré dans le *vademecum* du « maillage jeux » développé par l'IBGE) et des parties plus pratiques où les participant·e·s ont été amené·e·s à réfléchir en pratique aux implications de genre dans la conception d'espace de loisirs.
 - ✓ Dans le cadre de la consultance de l'asbl Garance (voir action 1), une formation sur le genre dans l'aménagement des espaces publics et, plus précisément, sur la mise en œuvre du guide et des outils développés par l'asbl dans le cadre de sa collaboration avec la Ville, a été organisée à destination de 6 collaborateurs du département de l'urbanisme et 3 collaborateurs de la cellule égalité des chances.

Engagements pour 2022 :

- Une formation, en interne ou en externe, en matière d'intégration d'analyses de genre dans les projets d'aménagement urbain, est organisée chaque année à destination d'un ou plusieurs collaborateurs du département de l'urbanisme.
- Le guide « Intégration du genre dans le dispositif des contrats de quartier » développé par l'asbl Garance dans le cadre de sa consultance est diffusé au sein des équipes en charge des contrats de quartier et (re-)présenté régulièrement par la cellule égalité des chances.

OBJECTIF 3 : LA VILLE DE BRUXELLES RENFORCE LE SENTIMENT DE SECURITE DES FEMMES EN ADAPTANT LES AMENAGEMENTS EN ESPACE PUBLIC A LEURS BESOINS.

ACTION 1. Inclure les recommandations en matière de sentiment de sécurité des femmes dans le plan d'amélioration de l'éclairage public de la Ville.

Etat d'avancement :

- Sibelga, gestionnaire des réseaux de distribution d'électricité pour les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, dimensionne depuis toujours ses études selon les recommandations des normes photométriques en vigueur. En 2003, ces normes ont fortement évolué, introduisant pour la première fois l'éclairage semi-cylindrique vertical, indicateur lié à la reconnaissance à distance des visages ce qui est un facteur important dans le sentiment de sécurité : au plus l'intention du passant venant d'en face est perceptible de loin, au plus les gens ressentent la possibilité de réagir et de se mettre à l'abri le cas échéant.

Sur le terrain, les hauteurs des installations ont fortement diminué, maximisant l'éclairage à hauteur du visage des passants plutôt qu'une « douche lumineuse » venant du dessus, qui écrase toute perception.

L'éclairage s'est aussi bilatéralisé, assurant une meilleure symétrie des niveaux sur les 2 trottoirs.

En 2012, Sibelga a fait des tests comparatifs à la Cité Volta à Ixelles. Ceux-ci ont notamment permis d'identifier que la lumière blanche apporte en moyenne 30% d'impression de sécurité de plus que la lumière jaune, pour un niveau équivalent. La lumière blanche permettant en plus une vision périphérique améliorée pour les piétons. Elle accentue aussi la reconnaissance des couleurs, ce qui est particulièrement appréciable dans un environnement de parking (identification plus rapide de son propre véhicule et possibilité de s'y rendre plus vite). Au-delà des prescriptions des plans lumière, ces 2 derniers éléments ont poussé Sibelga à systématiser le passage vers la lumière blanche sur l'ensemble du territoire. L'opération sera terminée en 2021. La Ville de Bruxelles a été la première à se lancer dans la transition.

Ces dernières années, Sibelga généralise en plus une vérification systématique des niveaux obtenus sur les trottoirs lors de ses études photométriques.

- Investir pour le renouvellement et entretenir le réseau d'éclairage est évidemment également important, afin de minimiser la fréquence, l'impact et la durée des défaillances. Dans ce cadre, Sibelga a investi en moyenne 1.5

million d'euros par an, ces 10 dernières années pour renouveler les installations sur le territoire de la Ville.

Avec la mise en place de la télégestion (gestion de l'éclairage à distance), nous espérons être plus proactif et plus pertinent sur les interventions de dépannage, et améliorer ainsi le taux de disponibilité de nos installations.

Engagements pour 2022 :

- L'opération de passage vers la lumière blanche en espace public est finalisé pour l'ensemble du territoire de la Ville de Bruxelles.
- Les normes internationales étant en cours de révision pour intégrer davantage la sécurité et le sentiment de sécurité des piétons, celles-ci sont systématiquement intégré dans le plan d'illumination de et appliquées sur le territoire de la Ville.

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIAL

Parce que toute personne a droit à l'aide sociale, que celle-ci ayant pour but de permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine, le Centre Public d'Action Social (CPAS) a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles l'aide due par la collectivité. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique.

Pour assurer sa mission d'action sociale, le CPAS de la Ville de Bruxelles possède 11 Antennes sociales de proximité. C'est dans ces antennes que les assistants et travailleurs sociaux offrent :

- toute information pertinente ;
- effectuent les démarches utiles pour régulariser les droits des personnes ;
- assurent une guidance et accordent une aide concrète sous sa forme la plus appropriée (telles que : l'octroi d'une aide matérielle, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente, des avances financières - sur les allocations de chômage, indemnités de mutuelle, sur la pension, pension alimentaire, allocation de handicapé, INAMI, etc.)-.

Le Service Logement du CPAS a pour mission prioritaire de favoriser l'accès, pour les demandeurs d'aide, à des logements décents, adaptés et à des loyers abordables. Il gère également 42 logements de transit qui permettent d'offrir un accueil temporaire aux personnes confrontées à un problème aigu en matière de logement.

L'emploi et la formation font également partie des préoccupations du CPAS de la Ville de Bruxelles. Celui-ci a développé des services et des partenariats avec diverses asbl pour apporter des solutions de formation appropriées aux différentes situations dans lesquelles se trouvent de nombreux bénéficiaires du CPAS. Chaque année, plus de 3250 personnes sont accompagnées par les agents d'insertion pour leur permettre de trouver un emploi sur le marché régulier du travail.

Le CPAS emploie plus de femmes principalement due au grand nombre de fonctions à caractère médico-social. Pour l'instant, tenter de recruter plus d'hommes n'est pas une priorité.

OBJECTIF 1 : LE CPAS DE BRUXELLES DÉVELOPPE UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE SENSIBLE AU GENRE.

ACTION 1. Développer un plan diversité afin de lutter, entre autre, contre les discriminations de genre au sein des services du cpas.

Etat d'avancement :

- Actuellement, le CPAS ne dispose pas encore d'un plan de diversité mais il souhaite néanmoins formaliser les procédures et monitorer de manière plus systématique les décisions et processus RH (recrutement, promotion, formation,...) afin de lutter, entre autre, contre les inégalités de genre dans ses services.
- En novembre 2019, une "Diversiteam" a été mise en place grâce au soutien offert par Bruxeo dans le cadre du projet So-Diversity⁹¹.
L'objectif de la Diversiteam est ;
 - D'abord sensibiliser le personnel du CPAS avant d'élargir ses actions parmi les bénéficiaires;
 - de mener des actions visant à lutter concrètement contre la discrimination ;
 - de dynamiser la diversité au sein du CPAS.

Bruxeo offre une série de formations collectives et individuelles en matière de diversité principalement dédiés aux responsables (Directeurs, RH) des entreprises accompagnées. Cela permet de conscientiser le niveau décisionnel et constitue un premier pas pour construire une culture organisationnelle sensible aux discriminations.

Les 3 critères protégés sur lesquels elle a décidé de mettre le focus sont : le handicap, l'orientation sexuelle et le sexe.

Engagement pour 2022 :

- Un questionnaire est élaboré par la Diversiteam visant à recueillir le ressenti du personnel en matière de discriminations basées sur le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et le handicap afin d'alimenter le plan diversité du CPAS.

⁹¹ <https://sodiversity.bruxeo.be/>

ACTION 2. Elaborer un budget sensible au genre.

Etat d'avancement :

- A ce jour, les équipes du CPAS n'ont pas encore été formées en matière de Gender Budgeting.
Il existe une volonté de développer un budget sensible au genre dans les années à venir. Cette démarche est d'autant plus pertinente en parallèle à la volonté de développer une politique de diversité puisqu'elle permettra d'analyser et de monitorer d'un point de vue budgétaire les éventuelles inégalités de genre.

Engagement pour 2022 :

- L'équipe en charge de la gestion financière ainsi que les responsables de services du CPAS sont formés en matière de genderbudgeting.

OBJECTIF 2 : LE CPAS LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.¹

ACTION 1. Former les assistant.e.s sociaux (as) et travailleur.e.s sociaux (ts) à la problématique des violences faites aux femmes.

Etat d'avancement :

- A ce jour, différents modules de formation dispersés sur plusieurs semaines sont dispensés aux AS et TS nouvellement engagés au CPAS. La formation porte principalement sur les procédures internes, les dispositions légales, le secret professionnel, etc. mais ne prépare pas encore le personnel à réagir face aux problématiques de violence genrée. Aucune formation ponctuelle n'a été dispensée en la matière dans le passé.

Engagements pour 2022 :

- Un module concernant les problématiques de violence à l'égard des femmes est intégré dans la formation de base des AS et TS nouvellement engagés au CPAS.
- Une formation ponctuelle à destination des AS et TS en poste au CPAS est organisée en collaboration avec le secteur associatif.

***ACTION 2.** Développer des supports de sensibilisation et communication en matière de violence conjugale à destination du personnel et des bénéficiaires des services d'action sociale.*

Etat d'avancement :

- Il est prévu que le questionnaire développé par la Diversiteam, visant à recueillir le ressenti du personnel en matière de discriminations, inclus des questions concernant les violences à l'égard des femmes. Ceci devrait permettre de cibler plus adéquatement une future campagne de sensibilisation sur les violences à l'égard des femmes.

Engagement pour 2022 :

- Des supports de communication à diffuser dans les bureaux et réseaux du CPAS à destination du personnel et des bénéficiaires des services d'action sociale sont développés, en plusieurs langues, en collaboration avec la cellule Egalité des Chances et les associations locales.

***ACTION 3.** Mettre à disposition des logements à destination des femmes victimes de violences conjugales.*

Etat d'avancement :

- Le CPAS dispose d'un nombre de logements de transit pour y accueillir de manière ponctuelle et limitée dans le temps, des personnes en situation d'urgence sociale dont, entre autre, des femmes victimes de violence conjugale.
- Dès que le CPVCF a relocalisé son siège administratif sur le territoire de la Ville de Bruxelles (2010), une collaboration avec le CPAS a vu le jour. Depuis, entre 5 et 10 femmes, victimes de violences conjugales, sont logées annuellement dans des logements de transit du CPAS, le temps de trouver une solution plus pérenne et adaptée à la composition familiale. La durée de séjour de ces femmes en transit se limite en général à maximum 6 mois. Si le logement de transit n'est pas une option, il arrive que l'antenne Anneessens du CPAS, qui coordonne la collaboration avec le CPVCF, cherche des solutions dans d'autres structures du CPAS via le service logement ou dans d'autres centres d'accueil adaptés.

Engagement pour 2022 :

- Le CPAS répond favorablement à 100% des demandes du CPVCF afin d'accueillir des femmes victimes de violences conjugales dans ses logements de transit

OBJECTIF 3 : LE CPAS SOUTIENT LES FEMMES MONOPARENTALES.

ACTION 1. *Offrir un accompagnement adapté aux bénéficiaires des services du cpas en situation de monoparentalité.*

Etat d'avancement :

- Le CPAS de Bruxelles a pu bénéficier d'un subside du SPP Intégration sociale dans le cadre du projet MIRIAM 2.0⁹².

Ce projet vise à renforcer l'émancipation de femmes en situation de monoparentalité en brisant leur isolement social et à réduire la pauvreté, en portant une attention particulière à leur intégration socio-professionnelle.



- De septembre 2018 à novembre 2019, 15 mamans célibataires⁹³ ont été accompagnées à Laeken par une case manager spécifiquement engagée pour déployer un accompagnement collectif et individuel intensifs avec au départ une perspective holistique et sensible au genre. Les bénéficiaires de cette première phase étaient âgées de 19 à 40ans, d'origines diverses et ayant en moyenne 2.5 enfants à charge.
- Tout au long du parcours, des ateliers ont été organisés en collaboration avec divers acteurs internes (Directions des départements de l'emploi, du logement,...) et externes tel que le Centre de Prévention des Violences Conjugales et Familiales, le planning familiale, vie féminine, l'asbl Darna et l'asbl Bruzelle.

⁹² Ce projet Bruxellois qui porte un acronyme issu de l'anglais signifie : « Réforme du revenu minimum - innovation et renforcement du pouvoir d'action des femmes. ». Lancé en 2015, ce projet est issu d'une collaboration entre le Vrouwenraad, le SPP Intégration Sociale, la Haute école Karel de Grote et plusieurs CPAS. MIRIAM visa à mieux accompagner les femmes monoparentales qui élèvent leurs enfants seules avec peu, ou pas, de soutien, souvent en situation de précarité. Le projet propose un coaching intensif, tant au niveau individuel que collectif.

<https://www.mi-is.be/fr/themes/pauvrete/pauvrete-et-monoparentalite/miriam-1>

⁹³ Ces femmes ont été sélectionnés sur 29 dossiers de candidatures, entre autre sur base des critères prérequis suivants : être une maman seule isolée, bénéficier d'un Revenu d'Intégration ou de son équivalent, avoir au moins un enfant à charge de moins de 6 ans, être capable de communiquer dans une des langues nationales, être en situation de pauvreté persistante et vouloir participer de manière volontaire au projet.

- L'accompagnement a permis à 3 bénéficiaires d'être engagées conformément à l'article 60. L'une d'entre elle a été recrutée par le CPAS de Bruxelles comme accompagnatrice experte du vécu pour renforcer la case manager lors de la prochaine phase du projet MIRIAM. 4 bénéficiaires ont suivi une formation de langue ou de remise à niveau, 1 autre s'est inscrite dans une démarche de formation qualifiante et 2 mamans se sont inscrites dans une démarche de mise à l'emploi.



Vu les résultats positifs du projet MIRIAM, le CPAS de Bruxelles a décidé de réitérer l'expérience avec un nouveau groupe de 20 femmes dans le quartier des Marolles et ce sur fonds propres.

Engagement pour 2022 :

- Le projet MIRIAM est pérennisé et accompagne au minimum 20 femmes en situation de monoparentalité par an.

LE BAPA BXL asbl

BAPA BXL asbl est un bureau d'accueil pour primo-arrivants⁹⁴ agréé par le Collège de la Commission communautaire française (COCOF)⁹⁵ qui met en œuvre le parcours d'accueil pour primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale⁹⁶ depuis 2016. Par ce bureau d'accueil pour primo-arrivants, la Ville de Bruxelles met en œuvre un cadre organisé au plan collectif et individuel pour que l'insertion des nouvelles populations se déroule dans les meilleures conditions et dans le respect des droits et devoirs de chacun. Ainsi, BAPA BXL met tout en œuvre afin d'offrir un accompagnement individuel aux primo-arrivants leur permettant ainsi de mener leur vie de manière autonome, d'accroître leur participation sociale, économique et culturelle, de s'épanouir mais également qu'ils soient sensibilisés aux enjeux liés à leur insertion en Belgique.

Le public rencontré par le service est composé de 58% de femmes et de 42% d'hommes, de tout âge⁹⁷ et venant essentiellement d'Inde, du Maghreb, de Syrie, d'Irak et d'Amérique latine et d'Afrique Subsaharienne.

Le parcours d'accueil est composé de deux volets, le « *volet primaire* » regroupe un accueil et une écoute convivial dans la langue du ou de la bénéficiaire, un bilan linguistique et social, afin d'identifier ses acquis et besoins socio-économiques (logement, moyens d'existence, santé, emploi, etc), et d'effectuer une évaluation de ses connaissances de la langue française et un module d'informations de 10 heures sur les droits et devoirs. Le « *volet secondaire* » offre un accompagnement social soutenu individuel adapté aux besoins des primo-arrivant.e.s, une orientation vers des services d'aide et de soutien approprié (emploi, formation, etc), des cours de français gratuits (alphabétisation, français langue étrangère) et des formations à la citoyenneté⁹⁸ avec différentes thématiques (l'emploi, la Belgique institutionnelle, les droits, les devoirs, le logement...). La thématique du Genre, quant à elle, y est insérée de manière transversale. En fin de parcours, le ou la bénéficiaire reçoit une attestation de suivi du parcours reconnu pour la demande de la nationalité belge.

⁹⁴ On entend par primo-arrivant.e, une personne âgée de + de 18 ans, inscrite au registre des étrangers d'une commune de la Région de Bruxelles-Capitale, en séjour légal en Belgique depuis plus de 3 mois et moins de 3 ans .

⁹⁵ Arrêté du 21 décembre 2016 du Collège de la Commission communautaire française (COCOF)

⁹⁶ Décret du 18 juillet 2013 du Collège de la COCOF relatif au parcours d'accueil pour primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale (dénommé ci-après « décret COCOF ») et son arrêté d'exécution 2014/562 du Collège de la COCOF du 24/04/2014.

⁹⁷ Rapport d'activité BAPA BXL 2019, avec une concentration plus importante dans la tranche d'âge 18-25ans et 30-45ans.

⁹⁸ Dispensés en français, anglais, arabe et espagnol

Pour les personnes étrangères récemment arrivées en Belgique, quitter volontairement ou non leur pays, leur culture et parfois leur famille, engendre plusieurs traumatismes. Elles doivent également faire face à un grand défi : celui d'apprendre une nouvelle langue, une nouvelle culture, un nouveau réseau,... afin de se reconstruire une nouvelle vie. Tout au long de ce processus, les primo-arrivant.e.s font face à un tas de préjugés et de difficultés. Pour les femmes primo-arrivantes, les discriminations sont doubles, voir triples : le fait d'être une femme, d'origine étrangère, ne connaissant pas la langue complexifie le processus d'inclusion. Ces discriminations multiples ont un impact direct sur la capacité des femmes à exercer leurs droits, assurer leur sécurité et obtenir leur place dans une société qui reste avant tout patriarcale.

OBJECTIF 1 : LA VILLE DE BRUXELLES PORTE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'ACCUEIL DES FEMMES PRIMO-ARRIVANTES SUR SON TERRITOIRE.

ACTION 1 : Former les accompagnat.eur.rice.s socia.les du BAPA BXL aux problématiques de violence à l'égard des femmes.

Etat d'avancement :

- En 2017 tout le personnel du BAPA BXL a rencontré l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour une présentation de leurs activités et une information sur le cadre légal en matière d'égalité des femmes et des hommes.
- En 2018, l'ensemble des accompagnat.rice.eur.s socia.lles.ux ont été sensibilisés au phénomène de mutilations génitales féminines par les ASBL Intact et GAMS.
- En 2018, une formation a été dispensée à destination des travailleurs sociaux du BAPA BXL par la Voix des femmes asbl : " *Intersection migration & genre - violences dans un contexte de migration*" en y abordant la Convention d'Istanbul, les types de violences à l'égard des femmes et l'égalité des droits.
- En 2019, le BAPA BXL accueillait une formation multidisciplinaire organisée par le GAMS à destination des professionnels afin d'améliorer la prise en charge des femmes migrantes confrontées aux violences de genre en Belgique.

Engagement pour 2022 :

- Tout accompagnat.rice.eur est formé.e aux thématiques liées aux violences à l'égard des femmes.

ACTION 2 : Lutter contre le trafic sexuel des femmes primo-arrivantes

Etat d'avancement :

- A ce jour, certains accompagnat.rice.eur rapportent être confronté.e.s à la problématique mais n'ont pas été formé.e.s pour répondre et réorienter aux mieux les femmes primo-arrivantes qui se prostituent.

Engagement pour 2022 :

- Tout accompagnat.rice.eur est formé.e à la thématique du trafic sexuel de femmes primo-arrivantes.

ACTION 3 : Organiser des activités et espaces exclusifs pour les femmes primo-arrivantes.

Etat d'avancement :

- En 2018, dans le cadre d'un atelier exclusivement réservé à elles, un groupe de femmes bénéficiaires des services du BAPA BXL a développé un parcours de balade sonore "*Pas à pas: elles filent*" à travers des rues de Bruxelles. L'objectif étant d'évoquer les difficultés que rencontrent de nombreuses femmes migrantes dès leur arrivée en Belgique liées à un manque d'informations et à une méconnaissance des structures d'aides.⁹⁹
- Afin de permettre aux femmes de suivre des formations linguistiques, professionnelles et autres, une collaboration avec les services de garderie d'Actiris a été mis en place et se poursuit actuellement .

Engagements pour 2022 :

- Des groupes de paroles, organisés en différentes langues, sont mis en place pour créer des espaces intimes où des problématiques rencontrées par les femmes primo-arrivantes peuvent être abordées en toute confiance et où des sujets tels que les droits des femmes, les violences genrées, etc. sont abordés.
- La collaboration avec Actiris est renforcée pour les milieux d'accueil.

⁹⁹ Voir collaboration avec la Solidarité Internationale dans le cadre de la Quinzaine de la Solidarité Internationale et présenté lors du Festival *Bewogen* en 2019..

LES MAISONS DE QUARTIER

Les 16 Maisons de Quartier (MdQ) de la Ville de Bruxelles ont pour mission de lutter contre l'isolement de toute personne souhaitant participer à la vie sociale et culturelle du quartier. Elles permettent aussi de favoriser et renforcer la cohésion sociale dans le quartier en proposant aux habitants un espace d'accueil polyvalent et de proximité. Ceci offre à chacun la possibilité d'échanger et de créer du lien autour d'activités, d'ateliers, de visites ou de projets à caractère social.

Les axes de travail privilégiés sont:

- le travail social individuel : permanences sociales généralistes de première ligne et gestion des dossiers "chèques taxis et télédistribution"
- l'éducation permanente : école de devoirs, cours multimédia mais aussi consommation réfléchie, gestion de son budget, débats à thème,...
- l'alphabétisation et le français - langue étrangère
- les actions collectives et actions communautaires : activités socio-culturelles et de loisirs à prix symbolique et activités visant la cohésion familiale parent/enfant, intergénérationnelles et interculturelles

Les MdQ veulent être un espace ouvert à tous avec une attention particulière portée aux femmes : de nombreuses actions à destination de ce public cible y sont organisées tout au long de l'année. A l'occasion du 08 mars, plusieurs MdQ's s'inscrivent depuis de nombreuses années dans le concept de la Semaine des Droits des Femmes organisée par la Ville.

La gestion des ressources humaines au sein des MdQ's est indépendante de celle de la Ville. Début 2020, 48 femmes et 25 hommes¹⁰⁰ y étaient actifs or dans le courant de l'année, l'équipe connaîtra une croissance importante étant donné que la structure reprendra la gestion des antennes seniors de la Ville.

¹⁰⁰ Données fin juin 2020.

OBJECTIF 1 : LA POLITIQUE RH DES MAISONS DE QUARTIER PROMEUT L'ÉGALITÉ

ACTION 1. *Développer un plan de diversité au sein de l'administration des maisons de quartier incluant, entre autre, un volet en matière d'égalité de genre.*

Etat d'avancement :

- Il n'y a jamais eu lieu de développer une politique RH d'ampleur ni un plan de diversité pour veiller à une parité de genre au sein du personnel. En effet, l'équipe des MdQ's était jusqu'à ce jour relativement réduite et donc facile à gérer au cas par cas.

En vue de la croissance des équipes, la Direction souhaite désormais formaliser les procédures et monitorer de manière plus systématique les décisions et processus en matière de gestion du personnel (recrutement, promotion,...).

Engagement pour 2022 :

- Un chantier est entamé pour développer un plan de diversité au sein des MdQ's afin d'évaluer et monitorer la diversité, et plus particulièrement l'égalité de genre, au sein des équipes.

ACTION 2. *Viser la parité de genre dans les postes de management au sein de la structure.*

Etat d'avancement :

- Depuis les élections de 2018, une femme assume la Direction du CPAS de Bruxelles. En 2020, 3 coordinateurs sur 4 sont des hommes.

Engagement pour 2022 :

- Des actions pour inciter des employées du CPAS à évoluer sur des postes de management et pour motiver des femmes en externe à postuler sur des postes de cadre qui seraient vacants dans les années à venir, sont développées.

ACTION 3. *Sensibiliser et former les équipes pour lutter contre le harcèlement sexiste au travail*

Etat d'avancement :

- Le personnel des MdQ's bénéficie du service interne commun pour la prévention et la protection au travail (SICPPT) au sein de l'administration de la Ville.

Des victimes ou témoins de harcèlement sexiste au travail, dans les structures des MdQ's, ont donc un lieu vers lequel se tourner et en sont informés.

Une séance d'information a été organisée pour faire connaître la cellule de risques psycho sociaux et les possibilités de faire appel à la cellule en cas de conflits, harcèlement, e.a. problématiques liées au bien-être psychosocial.

Engagement pour 2022 :

- Un atelier ou une campagne de sensibilisation à destination du personnel des MDQ's est développé pour lutter contre le harcèlement sexiste au travail.

ACTION 4. *Former les animateurs et assistants sociaux à la déconstruction de stéréotypes de genre en offrant des outils adéquats pour animer des activités à destination des publics cibles des mdq's.*

Etat d'avancement :

- A ce jour, aucune initiative dans ce cadre n'a été entreprise.

Engagement pour 2022 :

- Une formation abordant la déconstruction des stéréotypes de genre à destination des animateurs et assistants sociaux des MdQ's est organisée en collaboration avec une ou plusieurs associations locales experte en la matière.

OBJECTIF 2 : UN BUDGET SENSIBLE AU GENRE EST ÉLABORÉ AU SEIN DES MAISONS DE QUARTIER.

ACTION 1. Former l'équipe en charge de la gestion financière des mdq's en matière de genderbudgeting.

Etat d'avancement :

- A ce jour, l'équipe en charge de la gestion financière au sein des MdQ's ne dispose pas des connaissances nécessaires à l'élaboration d'un budget sensible au genre.

Engagement pour 2022 :

- Au moins un membre de l'équipe en charge de la gestion financière des MdQ's est formé au concept de genderbudgeting.

OBJECTIF 3 : LES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES OFFERTS DANS LES MAISONS DE QUARTIER SONT SENSIBILISÉS EN MATIÈRE DE STÉRÉOTYPES ET INÉGALITÉS DE GENRE.

ACTION 1. Organiser des activités de sensibilisation en matière de stéréotypes et inégalités de genre à destination des divers publics des mdq's.

Etat d'avancement :

- En fonction des publics, la majorité des MdQ's de la Ville abordent régulièrement des sujets en lien avec les inégalités de genre et le droit des femmes. Ainsi, depuis des années, plusieurs MdQ's soumettent des projets à la cellule EDC dans le cadre de l'appel à projet pour la Semaine des Droits des Femmes.

Les activités proposées sont souvent axées sur le bien-être des femmes (ateliers de beauté etc.) ET accompagné d'ateliers d'échanges et de discussion (tables rondes, ciné-débats,...). Ceux-ci sont cadrés par des intervenant.a.s externes expert.e.s en la matière.

- La MdQ Anneessens est particulièrement active en matière d'égalité des femmes et des hommes. La coordinatrice de cette MdQ est d'ailleurs notre référente sur le sujet pour les autres MdQ's.

En 2020, toujours dans le cadre de la SDDF, un suivi rapproché a été proposé par la cellule EDC afin de développer des activités autour du 08mars en lien avec la thématique phare de l'édition SDDF 2020 : les alliés du combat féministe.

Un effort particulier a été fourni afin d'inclure des hommes des cours d'alphabétisation dans certains ateliers - une opportunité unique pour adresser le combat des femmes avec ce public très difficile à atteindre par l'administration.

Engagement pour 2022 :

- Les MdQ's et la cellule EDC, organisent au moins un atelier, à destination des femmes, en collaboration avec des associations locales offrant une expertise en matière de sujets en lien avec l'inégalités des genres (Maltraitements gynécologiques, objectification des femmes dans les médias et le harcèlement de rue)

ACTION 2. *Promouvoir le sport et la culture pour les femmes à travers de sorties sportives et culturelles avec les femmes fréquentant les mdq's*

Etat d'avancement :

- Les MDQ's organisent deux sorties en piscine par semaine pour les femmes ainsi qu'une séance sportive au Palais du Midi.

Engagements pour 2022 :

- Le nombre de femmes participant aux différentes sorties en piscine et séances sportives augmente au fil des années.
- Le nombre et type d'activités sportifs organisés par les MDQ's à destination des femmes augmente au fil des années.

POLICE

La mission de toute police locale est de contribuer à la sécurité et à la qualité de vie des citoyens. 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 Bruxelles-Capitale-Ixelles¹⁰¹ mise sur la qualité des prestations et l'amélioration continue de celles-ci. Les bases nécessaires pour mener à bien la fonction d'agent de police sont : un accueil de qualité, personnalisé et accessible ; un travail de quartier orienté vers la (les) communauté(s) en phase avec la vie du quartier ; une assistance personnalisée des victimes où l'écoute et l'orientation sont les maîtres mots ; une gestion qualitative des interventions urgentes et non urgentes ; 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 violence sexiste en lieu public ou de violences conjugales et intra-familiale, les forces de l'ordre ont un rôle indispensable à jouer. Pourtant le constat qu'une majorité écrasante des femmes n'ayant jamais porté plainte en cas de harcèlement sexiste en rue¹⁰² ou que beaucoup de femmes victimes de violences conjugales n'ont pas recours aux instances policières, est alertant.

Il existe de nombreuses raisons qui peuvent expliquer pourquoi les victimes de violence sexistes et sexuelles¹⁰³ décident, non seulement de ne pas porter plainte contre leur agresseur, mais aussi de se taire complètement, en ne se confiant à personne, y compris à des proches sont nombreuses. 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) et les victimes

¹⁰¹ La zone pluri communale Bruxelles-Capitale-Ixelles englobe les territoires de la Ville de Bruxelles; des anciennes communes de Laeken, de Neder-over-Heembeek, de Haren; et de la commune d'Ixelles.

¹⁰² JUMP, *Mon expérience du sexisme : Étude sur la perception des comportements sexistes en Europe*, novembre 2016.

¹⁰³ Le terme générique « violence sexuelle » correspond souvent à ce que la loi désigne par le terme « agression sexuelle », et l'expression « violence sexiste » correspond souvent à ce que la loi désigne par le terme « harcèlement sexuel ».

peuvent craindre du jugement des agents de police, mettant leur parole en doute, voire même étant violents avec elles¹⁰⁴.

Il est donc primordial qu'un accueil soit fait de manière adéquat 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.

La zone Bruxelles-Capitale-Ixelles reconnaît l'importance de ce phénomène qui a été repris dans le plan zonal de sécurité 2020-2025 sous le titre « *vécu des femmes dans l'espace public* ». Un plan d'action spécifique sera développé.

¹⁰⁴ Source : « Violences sexuelles : les connaître pour mieux les appréhender et les combattre. » ; Fédération des Centres de planning familial des Femmes Prévoyantes Socialistes (<https://www.planningsfps.be/nos-dossiers-thematiques/dossier-violences-sexuelles/>)

OBJECTIF 1 : LA POLICE DE BRUXELLES-CAPITALE-IXELLES LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET DISCRIMINATIONS DE GENRE AU SEIN DE SON

ACTION 1. Sensibiliser les agents de police aux stéréotypes de genre et aux comportements sexistes.

Etat d'avancement :

- A ce jour, aucune initiative spécifique de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations de genre n'a été mise en place au sein de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles.
- A partir de septembre 2020 la problématiques du sexisme au sein du personnel de police sera abordé lors des formations. La thématique du harcèlement de rue¹⁰⁵ sera dispensée par l'asbl Garance. Cependant, il n'y a qu'une partie des agents qui bénéficiera de cette formation car celle-ci se fait sur base d'inscription. Elle aura donc pour ambition de faire effet tache d'huile et d'instaurer une nouvelle culture à ce propos.
- En 2020, un groupe de travail paritaire « diversité » a été créé. Ce groupe de travail, qui profite du soutien d'ACTIRIS, procède à un scan de diversité et proposera un plan d'action diversité pour la zone de police. Bien que la mission de ce groupe de travail s'étend à toutes les dimensions de la diversité, le vécu des femmes travaillant dans la zone a été mis en avant par ce groupe de travail comme point d'attention prioritaire.
- Une campagne de recrutement spécifique sera développée pour convaincre les femmes à postuler pour des sections dans lesquelles il y a peu ou pas de femmes.

Engagement pour 2022 :

- Une campagne interne visant à lutter contre les stéréotypes et discriminations de genre au sein du personnel de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles est menée et inclus des outils de communications pérennes à ce sujet.

¹⁰⁵ Voir objectif 2, action 3

OBJECTIF 2 : LA POLICE DE BRUXELLES-CAPITALE-IXELLES ACCOMPAGNE DE MANIÈRE ADÉQUATE LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES¹.

ACTION 1. Adapter les dispositifs d'accueil dans les commissariats afin de permettre une prise en charge plus adaptée de victimes de violences sexistes.

Etat d'avancement :


- En 2020, un groupe de travail a été mis en place pour se pencher de manière générale sur le réaménagement des accueils et salles d'attente des commissariats.

Ce sera l'opportunité de réfléchir également à une meilleure prise en charge de victimes de violences (sexistes e.a) qui se présentent aux commissariats. La zone évalue la possibilité de procéder au premier contact avec les victimes en dehors de commissariats, dans des endroits neutres.

- En pleine période de crise sanitaire COVID-19 et vue la hausse notable de violences conjugales, un service *chat* a rapidement été mis en place sur le site internet de la zone de police Bruxelles Capitale-Ixelles. Ce chat permet aux victimes confinées de discuter en direct avec un agent de police¹⁰⁶. Celui-ci a pu être testé gratuitement par la police de Bruxelles-Capitale-Ixelles et Bruxelles-Midi en période de confinement de mars à juin 2020.

Les résultats de ce *chat* s'est avéré très utile pour faciliter le contact avec les services de police pour informer, conseiller, aider les victimes et donc développer un lien de confiance sans pour autant mener vers des démarches administratives.

L'expérience étant positive, une volonté existe pour développer et pérenniser l'outil. Plusieurs publics pourraient en bénéficier.

 L'échange par écrit et à distance est d'ailleurs un moyen intéressant pour faciliter le contact avec les femmes sourdes et malentendantes qui sont souvent exclues des procédures et moyens de communications classiques.

¹⁰⁶ <https://polbru.sittool.net/>

Engagements pour 2022 :

- Les zones d'accueil des commissariats de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles sont repensés afin de permettre une prise en charge adaptée pour, en outre, les femmes victimes de violences.
- Les collaborateurs de la zone de police connaissent le cadre légal de la loi anti-sexisme et peuvent rédiger PV sur base de cette loi.
- Le service en ligne sous forme de *chat* pour accueillir des victimes de violences conjugales est pérennisé.
- Une campagne de communication est développée afin d'informer le public sur l'existence d'un service en ligne de prise en charge de victimes de violences conjugales au sein de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles.

ACTION 2. *Former et sensibiliser les agents de police à la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales.*

Etat d'avancement :

- Actuellement, il est fréquent que des agents de 1^{ère} ligne interviennent dans des situations de violences conjugales sur le terrain. Ceux-ci sont peu formés à faire face à ce genre de situation et n'ont donc pas forcément les bons réflexes.

Former tous les agents de 1^{ère} ligne est une nécessité avérée. Or, afin de pouvoir atteindre l'ensemble des agents, il est indispensable de prévoir des modules de formation continuée en complément de la formation de base donnée par les écoles de police¹⁰⁷.

- La zone a créé une cellule d'audition spécialisée (Emergency Victim Assistance - EVA) qui étendra l'offre de service du CPVS aux victimes de faits datant de plus de 7 jours et développe une offre de service de première ligne pour les victimes de violences intrafamiliales et conjugales.
- Depuis 2018, un module spécifique concernant l'accueil des femmes en situation de handicap a été intégrée dans la formation des inspecteurs mœurs.

¹⁰⁷ Les écoles de police régionales et provinciales abordent différemment les divers cluster de formations. Le cluster « Assistance aux victimes » qui est sensée inclure la problématique de violences conjugales peut donc être abordée de manière différente selon l'école.

Engagement pour 2022 :

- Une équipe d'inspecteur.rice.s mœurs est formée spécifiquement à l'accueil des victimes de violences conjugales dans la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles.

ACTION 3. Former et sensibiliser les agents de police au harcèlement de rue.

Etat d'avancement :

- En 2018, des ateliers de sensibilisation au sujet du harcèlement de rue, à destination des agents de police et des gardiens de la paix de l'asbl BRAVVO, ont été organisés par la Ville de Bruxelles en collaboration avec l'asbl Touche Pas à Ma Pote et la Ligue Impro.

L'objectif de cette formation ; 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.

Les ateliers n'ont cependant pas mobilisé le nombre d'agents de police espéré pour les raisons suivantes :

- La formation n'étant pas obligatoire ni accréditée, très peu d'agents se sont présentés aux différentes sessions. Nous avons recensé +/- 90% de gardiens de la paix contre 10% d'agents de police. Il est important de préciser que seuls les agents de police peuvent intervenir (réceptionner les plaintes, rédiger des procès-verbaux, infliger une SAC).
- La plupart des participant.e.s sont resté.e.s sur leur « faim » car le focus a surtout été mis sur l'introduction du phénomène. Il y manquait des outils concrets pour apprendre aux agents/gardiens comment intervenir. Il n'y eu aucun approfondissement sur les procédures administratives à suivre.

La loi antisexisme quant à elle n'a été évoquée qu'en toute fin de formation. Notons que nombreux des participants semblaient découvrir l'existence de cette loi pendant l'atelier.

- En 2020, une formation, accréditée, à destination (uniquement) des agents de police de la Zone Bruxelles-Capitale-Ixelles sur le harcèlement de rue a été développée en collaboration avec l'asbl Garance.

Les premières sessions auraient dû être dispensées à partir de Mars 2020. Suite à la crise sanitaire du COVID-19, celles-ci ont été reportées à septembre et seront poursuivies en 2021¹⁰⁸.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- Maîtriser les concepts clés: sexe/genre, sexisme, domination, privilège + comprendre les raisons, l'histoire, les formes, les conséquences du harcèlement sexiste dans l'espace public via, entre autre, des mises en scène.
- Maîtriser la loi antisexisme.
- Prendre connaissance des mesures administratives à mettre en place dans le cadre de cette loi.
- Apprendre à accueillir les victimes au moment des faits si ils sont eux-mêmes présents mais aussi au bureau de police.
- Apprendre à intervenir au moment des faits (auprès de la victime, auprès du harceleur).

La partie théorique est dispensée par des professionnels de l'asbl Garance tandis que la partie technique (comment rédiger le PV, quelle procédure administrative à suivre, quelles conditions doivent être rencontrées pour) est assurée par un.e inspect.eur.rice de police bénévol.e.

- *En 2019*, la zone de police a participé à l'élaboration de la "charte de la vie nocturne de la Ville de Bruxelles"¹⁰⁹. Cette charte est actuellement en phase test dans le quartier Saint-Jacques, avec l'objectif de l'étendre au territoire de la Ville. Dans le contexte de cette charte, la zone de police s'engage à participer à des actions de sensibilisation et de formation au profit des exploitants des établissements. Le but est d'assurer que les établissements deviennent des refuges pour les personnes victimes de comportements (sexistes) violents.
- *En 2020*, une enquête¹¹⁰ de Plan International a mis en évidence l'ampleur des comportements d'harcèlement sexiste lors de concerts et de festivals. Ces endroits doivent être des lieux 100% sûrs où chacun peut profiter de la musique sans risquer de se faire harceler. Une présence préventive et abordable lors de certains événements à grande affluence est donc nécessaire.

Engagements pour 2022 :

- Au moins 300 agents de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles ont été sensibilisés au phénomène de harcèlement de rue et formés pour y donner suite.
- La zone développe un concept de présence préventive et abordable lors de certains événements à grande affluence (festivals urbains, nuit de saint-Sylvestre,...)
- La zone contribue au développement et l'implémentation du concept « refuge » dans le cadre de la charte de la vie nocturne.


ACTION 4. Former et sensibiliser les agents de police aux violences sexuelles

Etat d'avancement :

- Une 60aine d'inspecteur.rice.s mœurs ont été formé.e.s¹¹¹ pour prendre la déposition de victimes de violences sexuelles, si ces dernières souhaitent porter plainte¹¹².

Dans la plupart des cas, les inspecteur.rice.s se déplacent vers le Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) (320 Rue Haute, structure du CHU Saint-Pierre). La procédure dans la zone prévoit un accompagnement automatique des victimes qui se présenteraient dans un commissariat ou sont prises en charge par des agents de terrain, vers le CPVS. A ce jour, cette procédure s'applique uniquement aux faits qui ne remontent pas au-delà des 7jours.

De tous les agents formés et à cause du turnover et mutations dans d'autres zones de police, seule une 20aine d' inspecteur.rice.s sont mobilisés. Il est également important de noter que chaque zone de police applique sa propre procédure en matière d'accueil des victimes.

 La zone a créé une cellule d'audition spécialisée (Emergency Victim Assistance - EVA) qui étendra l'offre de service du CPVS aux victimes de faits datant de plus de 7 jours. Elle développe une offre de service de première ligne pour les victimes de violences intrafamiliales et conjugales.

Engagements pour 2022 :

- Des inspecteur.rice.s mœurs dans les zones de police Bruxelles-Ouest, Midi et Uccle sont formés par l'équipe de la zone Bruxelles-Capitale-Ixelles pour prendre les dépositions de victimes de violences sexuelles habitants les zones respectives.
- L'accueil de victimes de violences sexuelles dont les faits remontent à plus de 7 jours, est également assuré par l'équipe d' inspecteur.rice.s mœurs formé.e.s.

¹¹¹ La formation est dispensée sur 9jours par un noyau dur de 4 inspecteurs mœurs et un inspecteur principal, des représentants du parquet et autres intervenants externes.

¹¹² Le fonctionnement des CPVS a fait ses preuves ; près de 68% des victimes de violences sexuelles ont déposé plainte contre 10% environ hors de ces centres. Source : <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/article/accueil-victimes-viol-police>

***ACTION 5.** Améliorer, de manière continue, l'offre de service en matière de « violences basées sur le genre » par la participation à des projets d'amélioration et implémentation de bonnes pratiques.*

Etat d'avancement :

- Sous la coordination de l'Organisme d'intérêt Public « Bruxelles Prévention et sécurité », la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles participe à un projet visant à développer une approche multisectorielle de la violence intrafamiliale. Ce projet a pour ambition d'assurer une coordination entre les différents acteurs régionaux (Praxis, le CPVS, la justice, la police) en la matière pour renforcer le partage d'informations au sujet de cas.
- En 2020, la zone implémentera l'outil de taxation de risque en matière de violence intrafamiliale développé par le Parquet général de Liège qu'elle a testée en début d'année. Cet outil offre une grille de lecture pour analyser les dossiers et évaluer le taux d'urgence et besoin d'intervention à l'image de ce qui a été créé par le procureur général de Liège.
- La zone participe au projet « Détection - Prise en charge - Orientation » (DPO) piloté par la Fédération Laïque de Centres de Planning Familial et qui vise à développer des outils de détection, prise en charge et d'orientation de victimes de violences sexuelles ET violences conjugales.
- La zone de police participe au projet Européen INHERE piloté par l'Université de Gand, ayant comme objectifs :
 - améliorer les connaissances et les compétences des professionnels travaillant avec les migrants et les réfugiés victimes de violences sexuelles par des formations en ligne et sur site.
 - l'amélioration des pratiques de travail avec ces groupes cibles (détection, soins, protection et orientation).
 - améliorer la conformité des pratiques locales avec le cadre européen (règlements et recommandations).
 - rassembler les pratiques de différents types de professionnels pour atteindre ces objectifs.
- La Circulaire ministérielle du 29 mai 2019 relative à l'alarme harcèlement dans le cadre de la violence entre ex-partenaires prévoit de mettre à disposition de certaines victimes un bouton d'alerte « stalking » qui permet d'aviser les services de police discrètement en cas de danger. Ce principe est testé par la police de Gand.

Engagements pour 2022 :

- La zone a développé une vision sur la prise en charge de la violence intrafamiliale et conjugales et l'action des différents services de la zone avec une offre de service en la matière est coordonnée afin de répondre aux besoins des victimes (assistants de police, agents de quartier, personnel d'accueil, garde, service d'assistance policière aux victimes, et recherche locale).
- La zone de police a organisé une journée d'étude sur le thème des violences intrafamiliales et conjugales.
- La zone de police participe à une coordination de cas ou une approche « en chaîne » de certains dossiers de violences intrafamiliales.
- La zone a implémenté le « bouton d'alerte stalking » visé dans la circulaire ministérielle du 29 mai 2019.

OBJECTIF 3 : LA VILLE DE BRUXELLES ACCUEILLE LES MANIFESTATIONS FÉMINISTES À L'OCCASION DES DATES CLÉS SUR SON TERRITOIRE.

ACTION 1. *Faciliter l'organisation des manifestations féministes à l'occasion du 08mars et 25novembre.*

Etat d'avancement :

- Tout organisateur de manifestations en espace public a l'obligation de soumettre à la Ville, une demande d'autorisation de rassemblement. Dans le cas des manifestations féministes, ces demandes sont considérées d'ordre revendicatif et sont donc directement traitées par la police.
- La Plateforme Mirabal coordonne depuis plusieurs années, la manifestation contre les violences faites aux femmes à l'occasion du 25 novembre.
- Le Collecti.e.f 8mars quant à lui, organise depuis 2019 annuellement la grève des femmes en Belgique.
- En rapport avec les thématiques qu'elle défend, la Cellule Egalité des Chances joue un rôle de coordination pour tout évènement en espace public. Pourtant, les manifestations féministes n'en font, à ce jour, pas partie considérant leur caractère revendicatif. Une coordination plus soutenue de

ces évènements pour faciliter la communication et organisation pratique serait la bienvenue.

Engagement pour 2022 :

- Un rôle de coordination est exceptionnellement octroyé à la cellule égalité des chances lors de l'organisation des manifestations féministes du 08 mars et 25 novembre.