

La Parole
des Maires



Bianca Debaets

Bruxelles

Une ville qui allie respect et
diversité

A propos de La Parole des Maires

METROPOLIS fête ses trente ans d'existence et à ce moment de son histoire souhaite capitaliser l'expérience unique de ses membres, représentés par les maires de grandes métropoles, les présidents et les gouverneurs de régions métropolitaines, car trop souvent leur mandat terminé le savoir-faire de ces responsables de haut niveau est perdu. Or, à un moment où le développement urbain mondial s'accélère, leur expérience est plus que jamais utile pour les nouvelles générations de décideurs locaux, l'ensemble des acteurs publics et privés du développement local et les partenaires de la communauté internationale.

En sa qualité de réseau des grandes métropoles du monde, METROPOLIS souhaite également apporter une contribution active aux débats internationaux en cours qu'il s'agisse de la révision des objectifs du millénaire, des négociations sur le changement climatique ou de la préparation de la Conférence des Nations Unies sur le logement et le développement urbain durable (Habitat III).

Ainsi est née l'idée de **La Parole des Maires**, une série de témoignages vivants de responsables locaux et régionaux dont l'expérience mérite d'être relayée et diffusée. Ce legs est aussi l'expression de la volonté des membres de METROPOLIS de partager leurs expériences et d'enrichir l'échange de connaissances afin de contribuer ensemble à façonner un développement urbain mondial durable.

En créant METROPOLIS en 1984, les 14 membres fondateurs exprimaient leur volonté de travailler ensemble afin de renforcer leur capacité réciproque de gestion de leurs métropoles. **La Parole des Maires** contribue à cet objectif auprès de 136 membres que compte aujourd'hui METROPOLIS et des jeunes générations de décideurs locaux. Ces témoignages serviront à enrichir les activités de formation et les travaux menés dans le cadre des Initiatives METROPOLIS, du réseau international Femmes de METROPOLIS et des Jeunes de METROPOLIS.

L'expérience des principaux décideurs des grandes villes du monde est fondamentale. Ils gèrent les besoins quotidiens de millions de citoyens en matière de logement, de mobilité, d'éducation, de santé, de sécurité et d'énergie, entre autres. Ils administrent des villes, des agglomérations urbaines ou des régions métropolitaines parfois plus importantes que certains États membres des Nations unies, de par la taille de leur population, le montant de leur budget ou leur rayonnement mondial. Ils sont les principaux dirigeants politiques en première ligne face aux enjeux de la planète. Ce rôle, cependant, est toujours insuffisamment reconnu dans les relations internationales contemporaines.

METROPOLIS souhaite que **La Parole des Maires** contribue à ce que leurs voix soient mieux entendues, écoutées et prises en considération par la communauté internationale.

Alain LE SAUX

Secrétaire Général de METROPOLIS

Octobre 2014



Curriculum vītae

BIANCA DEBAETS

J'avais toujours été attirée par la métropole. Bruxelles est un mélange de culture, une ville à la vie créative bouillonnante.

Après mes études de traduction je me suis installée à Bruxelles. C'est là que je sortais et où je me suis fait des amis. J'ai tout de suite eu un coup de foudre. J'avais pourtant grandi dans un petit village. Je garde de bons souvenirs de ma jeunesse. Et pourtant, je suis quand même partie vivre à Bruxelles. Pour ses gens chaleureux issus des quatre coins du globe, son patrimoine fabuleux, ses superbes parcs, ses activités culturelles et ses expos passionnantes. Mais je suis aussi partie pour une autre raison. J'ai vu à Bruxelles un certain nombre de choses qui méritaient d'être améliorées. Grandement améliorées.

Deux options se sont alors offertes à moi: soit je me mettais sur le côté et me perdais dans les lamentations, soit j'allais apporter mon aide où je pouvais. Le sens de l'engagement social, la force des gens réunis: elle fonctionne autant dans les villages que dans les grandes villes. Mon expérience de travail au sein d'un cabinet ministériel m'a appris énormément sur Bruxelles, ses communautés, mais également sa structure, sa politique, ses ordonnances et ses côtés techniques.

Bruxelles est une ville peuplée de nombreuses minorités. Elle se compose de plus de 104 communautés qui y parlent chacune leur langue. Une ville de cette ampleur doit disposer d'un tissu social fort. J'avais très envie de m'investir. Je voulais promouvoir le vivre-ensemble entre les cultures et les communautés.

Par la suite, tout s'est enchaîné très vite. En 2006, j'ai été élue comme conseillère communale. En 2009, je suis devenue députée au Parlement Bruxellois. En 2014, j'ai écrit le livre « Les Dix Commandement pour Bruxelles ». Peu de temps après, je suis devenue Secrétaire d'Etat au sein du nouveau gouvernement bruxellois.

Aujourd'hui, je suis entre autres chargée de l'Egalité des Chances, la Sécurité Routière et l'Informatique.

Bianca Debaets

Bianca Debaets

Bruxelles, une ville qui allie respect et diversité

LES DÉFIS TRANSVERSAUX DE BRUXELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

La création d'une politique d'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale constitue un défi important. La Région est une métropole extrêmement hétérogène où nous sommes en contact avec la diversité, une réalité que nous ne pouvons pas considérer comme un phénomène marginal. Plus de la moitié de la population bruxelloise est d'origine étrangère. A Bruxelles, plus de 120 nationalités cohabitent et 104 langues y sont parlées. Chaque communauté a son histoire, sa culture et sa religion. Ce vivre-ensemble ne se fait pas toujours sans heurts.

C'est la raison pour laquelle je m'engage en faveur d'un dialogue interreligieux et philosophique parce que nous montrons ainsi non seulement aux Bruxellois, mais également au reste du monde que ce qui nous unit est plus fort que nos différences. La société multiculturelle n'est pas un fait accompli, mais un travail en progrès permanent auquel nous devons tous participer de façon active.

Le fossé des genres à Bruxelles est encore grand. Le taux d'activité des femmes est 15% plus faible que chez les hommes. Ce chiffre ne se traduit pas par un taux de chômage plus élevé, mais se reflète surtout dans le nombre de personnes non actives. La première raison est que les femmes se chargent des tâches ménagères et que la répartition des rôles stéréotypée reste très présente au sein du ménage. La position de dépendance de la femme en est ici renforcée.



Le nombre élevé de signalements de violences conjugales et de violence en rue témoigne également du caractère prioritaire qu'il faut accorder à la qualité de vie en ville. Nous ne pouvons pas accepter les agressions contre les homosexuels et les transsexuels et la dissimulation de leur orientation sexuelle dans le cadre professionnel. Un investissement dans la formation et les campagnes de sensibilisation sert d'approche dans ce domaine.

Une ville doit prendre soin de ses habitants. Une priorité à cet égard est de miser une ville accessible. Les personnes handicapées, les invalides momentanés et les seniors doivent disposer de davantage d'espace dans la région, au sens propre comme au figuré. Il n'est pas acceptable que l'accessibilité de certains groupes soit

réduite. Cet aspect de la politique d'égalité des chances ne se concentre pas uniquement sur l'environnement physique, mais entend également favoriser l'accessibilité de l'information numérique.

L'égalité des chances est spécifique à des groupes cibles, mais celle-ci trouve surtout son efficacité dans l'approche transversale où la pensée-carrefour est un concept central. La politique transversale a pour but d'implémenter la dimension d'égalité des chances dans tous les domaines politiques régionaux. Tous les décideurs politiques sont sensibilisés et encouragés à prendre des initiatives qui réduisent les inégalités. Je recherche des intersections entre les différentes inégalités afin de façonner une ville qui allie respect et diversité.

RÉDUIRE LE CLIVAGE DU GENRE EN RENFORÇANT LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Bruxelles a déjà parcouru un long chemin dans la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes. Les autorités ont une fonction d'exemple à remplir à cet égard. Ainsi, la Région présente une représentation équilibrée au Parlement, au sein des conseils consultatifs et des conseils d'administration. Avec l'ordonnance Gender mainstreaming, Bruxelles dispose d'un instrument légal fort qui lui permet de prendre en compte la situation spécifique des femmes et des hommes en vue de favoriser ainsi une politique transversale d'égalité des chances.

Représentation équilibrée des hommes et des femmes

Il est capital d'encourager la participation politique et le leadership des femmes. Afin de réaliser cette ambition, il y a un cadre légal pour les décisions au plus haut niveau de pouvoir tant dans les secteurs public que privé.

La Région est déjà dotée d'un cadre législatif, notamment en ce qui concerne la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, dans les conseils d'administration des organismes pararégionaux et les personnes morales où le gouvernement nomme les organes de gestion. Chaque année, un rapport reprenant les chiffres de la représentation hommes/femmes au sein des organes de gestion est présenté au Parlement. Je veille à une représentation équilibrée hommes/femmes lors des désignations.

La composition de nos listes électorales est ainsi déterminée par les lois sur la parité. Ces lois contribuent à garantir la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes des candidats pour les élections. Selon les lois sur la parité, la différence entre le nombre de candidats (effectifs et suppléants) de chaque sexe ne peut pas être supérieur à un. Celles-ci prévoient également que les deux premiers candidats présents sur chaque liste doivent être de sexe différent. 44% des membres du parlement Bruxellois sont des femmes. De surcroît, le gouvernement bruxel-

lois est le premier gouvernement en Belgique à disposer d'une parité entre hommes et femmes.

Nous disposons par ailleurs d'une législation en matière de quotas pour les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et les entreprises publiques. Cette loi oblige les entreprises et les entreprises publiques à étendre le nombre de femmes dans leurs conseils d'administration à au moins un tiers. Nous souhaitons atteindre cet objectif d'ici à 2017 pour les entreprises de grande taille. Etant donné la fonction d'exemple remplie par nos entreprises publiques, celles-ci satisfont déjà à ces quotas depuis 2012. Via ces quotas, nous garantissons une diversité de genre effective dans les positions les plus élevées de la sphère hiérarchique. J'entends ainsi créer des modèles pour d'autres femmes ambitieuses et supprimer les obstacles. L'équilibre doit être restauré au sein de la hiérarchie supérieure.

Nous prenons nos responsabilités en tant que plus haut niveau de pouvoir, en faisant connaître notre vision à l'ensemble de la société. En tant que pouvoirs publics, nous avons la mission d'investir des subventions dans la société civile afin de continuer à assurer la visibilité de ce thème.

L'ordonnance gender mainstreaming

Par le biais de mon action politique, je souhaite prendre en compte de manière systématique la situation spécifique des femmes et des hommes afin d'offrir les mêmes opportunités à tous les citoyens. Cette stratégie de promotion de l'égalité des chances porte le nom de « gender mainstreaming » et tient compte du fait que les femmes et les hommes ne disposent pas des mêmes moyens, besoins et préférences et que les structures, systèmes et formes politiques ne sont pas neutres en termes de genre, mais qu'ils considèrent comme la norme un groupe restreint d'hommes (en bonne santé, blanc, actif, 40 ans).

Cadre de principes

La notion de sexe renvoie à l'aspect biologique qui est déterminé au moment de la naissance. On naît homme ou femme, selon les chro-

mosomes reçus. La notion de genre renvoie aux rôles, comportements, activités et compétences socialement construits, qui sont appropriés pour les femmes et les hommes au sein d'une société donnée. Le terme « mainstream » se traduit littéralement par courant dominant/tendance principale/courant important. Par « mainstreaming », on entend l'adoption d'un principe par le courant dominant, dans le cas présent le courant dominant politique. Le « gender mainstreaming » désigne « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques » (Conseil de l'Europe).

Le gender mainstreaming en Région de Bruxelles-Capitale

Depuis le 20 avril 2006, tous les membres du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale sont tenus d'informer chaque année le Parlement bruxellois sur les objectifs stratégiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que sur les actions visant à atteindre ces objectifs. A partir de 2010, des projets pilotes ont été mis en œuvre afin de rechercher des manières d'élargir le périmètre de la politique de gender mainstreaming en vigueur à l'époque. Ces recherches ont permis d'établir un cadre juridique pour la mise en œuvre d'une véritable politique de gender mainstreaming: l'ordonnance (2012) et son arrêté d'exécution (2014) portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.



L'ordonnance Gender mainstreaming prévoit la création d'un groupe de coordination régional composé de personnes sélectionnées par le gouvernement au sein des services de chaque ministre et secrétaire d'Etat, du Service Public Régional de Bruxelles (SPRB) et des organismes d'intérêt public de la Région. L'ordonnance prévoit également la désignation d'un « coordinateur de genre » qui est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration pour la dimension de genre au sein du service public. Une évaluation biennale évalue les objectifs stratégiques en matière de genre pour chaque domaine politique.

Afin de mener une politique transversale forte, il importe également de mener une concertation structurelle au niveau des ministres et des collaborateurs de cabinet afin de discuter et convenir des objectifs stratégiques relatifs à l'égalité des chances. Les ministres et cabinets qui ne sont pas compétents pour l'égalité des chances peuvent ainsi bénéficier de l'expertise nécessaire.

Test gender et genderbudgetting

Les mesures semblant à première vue neutres en termes de genre peuvent avoir un impact différent sur les femmes et les hommes sans que cet effet n'ai été voulu ou envisagé. Ces différences peuvent avoir pour conséquence un non-respect des objectifs politiques et un accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes. Afin d'éviter ces effets indésirables, tous les auteurs de réglementations sont tenus d'évaluer l'impact de leurs mesures sur la situation des femmes et des hommes à l'aide du test gender.

Je m'engage aussi à intégrer la méthode de la dimension de genre dans le cycle budgétaire. Dans la continuité des formations autour du gender mainstreaming que les administrations locales ont dispensées aux communes, je m'attache, en outre, à la préparation de formations autour du « gender budgetting ». Une formation a débuté avec cinq communes pilotes. L'action de ces communes pilotes sera présentée à l'ensemble des acteurs bruxellois à l'occasion d'un colloque. Au cours de cette conférence, des collaborateurs de la ville de Vienne viendront également partager leurs bonnes pratiques, étant donné que Vienne est déjà active depuis plusieurs années dans le domaine du gender budgetting.

Actions en cours d'exécution :

- | | |
|------------------------------------|--|
| Législation | Chaque projet d'acte législatif ou réglementaire est soumis à un test gender. C'est-à-dire que l'impact des mesures sur la situation des femmes et des hommes est analysé au préalable au moyen d'un rapport d'évaluation. |
| Objectifs | La dimension de genre est intégrée dans les objectifs/actions en lien avec les différentes compétences régionales (mobilité, économie, emploi, fiscalité, etc.). |
| Statistiques | Tous les services publics bruxellois ventilent systématiquement les statistiques concernant leur terrain d'action selon le sexe. Une distillation des indicateurs de genre est ainsi possible et permet de cartographier la situation des femmes et des hommes en cas de besoin. |
| Marchés publics et subsides | La dimension de genre est incorporée dans les procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides. |
| Rapports | Tous les deux ans, il est fait rapport au Parlement en ce qui concerne l'état d'avancement de la politique de gender mainstreaming. |

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES PAR DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION ET DES FORMATIONS

La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales ainsi que les violences faites aux femmes constitue une préoccupation qui reste vive à l'heure actuelle, et ce également dans Bruxelles. Les problématiques telles que les violences conjugales, les mutilations génitales ou les mariages forcés qui continuent de se produire, font honte à la société bruxelloise. Les statistiques actuelles sont stupéfiantes :

- 12% des Bruxelloises ont rapporté avoir été un jour victimes de violences ;
- en Belgique, 86 viols sont commis chaque jour, mais 90% des victimes ne portent pas plainte;
- en 2013, 162 personnes sont mortes en Belgique sous les coups des violences domestiques.

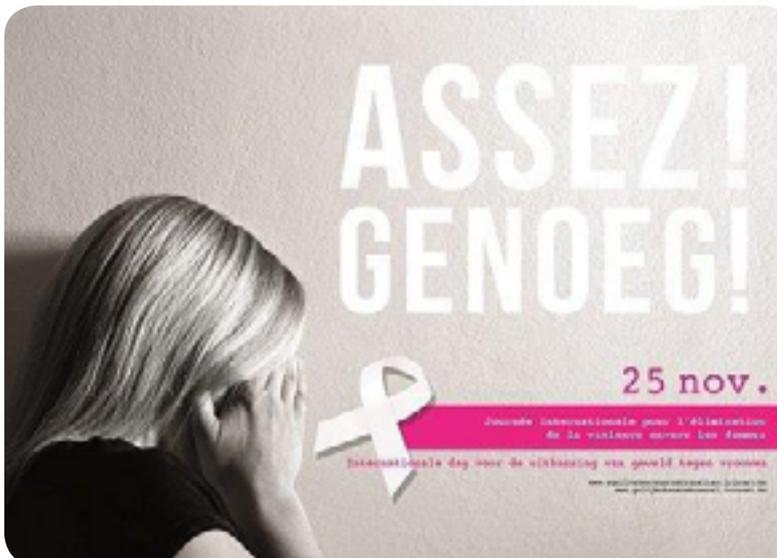
Depuis 2006, la Région de Bruxelles-Capitale est engagée dans la lutte contre les violences conjugales et domestiques ainsi que les violences faites aux femmes par le biais d'actions et de campagnes ciblées. Grâce à la création d'une coordination régionale, en plus de l'organisation d'initiatives propres, la collaboration entre les nombreux projets et organisations existants, est, elle aussi, encouragée.

La plate-forme « violence conjugale et intrafamiliale » a été créée dans cette optique en tant qu'organe de collaboration à l'attention des acteurs du secteur public, de la police et de la justice, mais également des professionnels des soins de santé et des acteurs de terrain. Après une période d'inactivité, j'ai relancé cette plate-forme en 2015, en me fixant comme double objectif d'insuffler une nouvelle dynamique à la collaboration et de renforcer la coordination des actions et initiatives entreprises.

Par ailleurs, la Région bruxelloise investit également dans l'éducation et la formation. A l'initiative de la Région, plusieurs sessions de formation ont été organisées dans le passé, par exemple sur le thème des mutilations génitales à l'attention des professionnels des soins de santé. Ce travail éducatif se poursuit en collaboration avec l'expertise existante des organisations actives dans ce domaine.

Les violences conjugales et intrafamiliales

Afin de s'attaquer à ces formes de violences, il importe de disposer d'une vision claire de la situation existante. Les informations dont nous disposons sur les victimes des violences et les formes que prennent celles-ci sont actuellement très insuffisantes. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé qu'une étude soit réalisée sur les violences faites aux femmes au niveau bruxellois, qui contiendrait une analyse des caractéristiques et des formes de violences faites aux femmes,



C. Lamouline



ainsi que des violences conjugales et intrafamiliales dans le contexte bruxellois.

Une manière importante de conscientiser davantage la population à la problématique et d'aborder ce sujet est de mener une campagne dans le paysage urbain et les médias. La campagne "Signalez la violence" fonctionne autour de plusieurs aspects. J'ai créé un nouveau site internet « Egalité des Chances » qui comporte un volet clair d'informations sur la procédure de signalement, avec toutes les informations que les victimes peuvent retrouver sur le site internet « Signalez la violence ». Un deuxième élément est la campagne de visibilité et de sensibilisation autour des violences. Je donne la priorité à une campagne autour des différentes formes de violences comme les violences conjugales, les violences intrafamiliales et les mutilations génitales. A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre, la Région de Bruxelles-Capitale organise chaque année la campagne du ruban blanc en association avec d'autres activités. Ainsi, ce thème est notamment mis en scène par des sketches criant de vérité qui sont joués par des acteurs dans la rue commerçante la plus fréquentée de Bruxelles.

J'accorde aussi beaucoup d'attention aux points de contact. Après des heures d'attente à la police, faire un signalement au guichet sans pouvoir bénéficier de confidentialité n'est pas la situation idéale lorsque l'on est confronté à de la violence. Les études et les témoignages montrent à chaque fois les nombreux obstacles auxquels doivent parfois faire face les victimes de violences avant de pouvoir dénoncer la violence ou chercher de l'aide. C'est la raison pour laquelle j'œuvre à une meilleure structuration du réseau des points de contact qui conseillent, accueillent ou orientent les victimes vers les organisations qui peuvent les aider au mieux.

J'informe et sensibilise la population bruxelloise aussi aux violences intrafamiliales. Et ce notamment par la mise sur pied d'un certain nombre de campagnes de sensibilisation ainsi que d'une campagne relative aux mutilations génitales féminines en raison du nombre crois-

sant de signalements en la matière à Bruxelles. Une étude de 2012 indique qu'à Bruxelles 4.500 filles ou femmes ont subi une circoncision et que 1.372 en courent le risque. Comme des filles avec une histoire de migration courent le plus de risque durant les vacances dans le pays d'origine, j'organise une formation des médecins juste avant les grandes vacances scolaires à fin de sensibiliser les mères et les filles concernant cette problématique.

Les violences verbales et physiques envers les femmes, les homosexuels et les transsexuels

Les Bruxellois sont encore trop souvent en contact avec des récits de femmes, d'homosexuels ou de transsexuels qui sont agressés physiquement ou verbalement dans la rue. Le sexisme envers les femmes ou des homosexuels est un gros problème, contre lequel nous devons continuer à nous mobiliser par le biais de campagnes, d'informations et de formations.

J'organise une campagne de sensibilisation pour réduire les attitudes négatives des hommes en matière de genre. L'organisation d'une campagne ciblée à l'attention des hommes fait en sorte que cet aspect ne soit pas uniquement perçu du point de vue de la victime, mais que l'auteur soit aussi réprimandé au sujet de son comportement inacceptable. Les écoles sont à cet égard un acteur important. Je forme les jeunes par le biais d'un projet d'écoles ayant pour but de lutter contre le sexisme, de faire disparaître les stéréotypes de genre. Le travail autour de l'homosexualité et la transsexualité est également prioritaire dans les écoles.

Le harcèlement a trop souvent lieu par le biais des médias sociaux et d'internet. Il s'agit d'une forme d'incitation à la haine qui est croissante et qui est moins mise en avant. J'accorde une attention spéciale à la lutte contre le cyberharcèlement.

J'organise aussi des formations autour des violences homophobes à destination de la police. L'importance de ce type de formation ne doit pas être sous-estimé. L'évaluation des agents de police participant à celles-ci était très positive.



AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ EN SOUTENANT LA SOCIÉTÉ CIVILE

Dans notre ambition d'égalité des chances, je place la collaboration au cœur de l'action. Nous devons mettre en place ou conserver une collaboration forte avec la société civile, parce qu'ensemble, nous pouvons aller plus loin. Afin de stimuler la coopération avec la société civile, j'encourage l'organisation d'un festival « Égalité des chances » et je crée des accords de coopération à l'aide de journées spécifiques durant l'année qui mettent l'accent sur l'égalité des chances. Les échevins en charge de l'Égalité des Chances dans les communes, l'administration et le Parlement sont également des partenaires importants.

Une cartographie de l'accessibilité pour les différentes compétences régionales

L'accessibilité requiert des investissements, des moyens et une bonne collaboration au sein de chaque compétence. Afin de développer une meilleure collaboration au sein des domaines de compétence, je crée un réseau de responsables « accessibilité » au sein des différentes compétences régionales. A l'aide de ce réseau, je coordonne un plan d'action par analogie avec la méthode de travail de l'ordonnance relative au « gender mainstreaming ». Ce plan d'action accorde une attention particulière aux personnes handicapées afin de rencontrer les exigences de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

L'accessibilité physique et digitale

A l'heure d'aujourd'hui, l'accessibilité intégrale représente un défi à relever au quotidien pour les grandes métropoles. Au regard du développement croissant de la catégorie des personnes considérées comme « Personne à Mobilité Réduite (PMR) », la ville s'adapte continuellement

pour permettre à chacun de se déplacer, d'accéder à l'ensemble des biens et services disponibles et ce de manière autonome et spontanée.

Certaines initiatives ont été prises en vue d'entamer une démarche globale rendant la capitale européenne accessible dans sa globalité.

En 2011, la création d'une plateforme « accessibilité intégrale » a permis de réunir un réseau de partenaires, acteurs, penseurs sur le sujet pour créer ensemble les outils nécessaires à la réussite d'une telle ambition. Sont ainsi réunis : experts, professionnels et utilisateurs au sein de groupe de travail.

En vue d'informer et de sensibiliser sur la nécessaire prise en compte d'une telle thématique, des publications spécifiques ont été réalisées :

- Le guide d'aide à la conception d'un bâtiment accessible¹
- Le guide accessibilité - Conseils et astuces pour un service et une communication accessibles²
- Le répertoire d'accessibilité intégrale³

De plus chaque administration veille, au regard de ses compétences, à informer, sensibiliser, développer des initiatives sur le sujet. Ainsi un « Cahier de l'accessibilité piétonne - Directives pour l'aménagement de l'espace public accessible à tous », a été publié⁴.

Touristes à mobilité réduite

Un site internet dédié aux touristes à mobilité réduite, de plus en plus nombreux à Bruxelles, regroupe une multitude d'informations sur l'accessibilité à destination des personnes à mobilité réduite. Le site est mis à jour régulièrement.

¹ Réalisé par 5 associations du Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWAB) en 2013 avec le soutien en outre de la RBC et de la cellule Égalité des chances du SPRB

² Réalisé par la Direction Égalité des Chances régionale du SPRB en 2014 - A destination des fonctionnaires

³ Réalisé par la Direction Égalité des Chances régionale du SPRB en 2014 - A destination du grand public - Regroupe l'ensemble des acteurs régionaux et locaux et leurs réalisations

⁴ Vade-mecum Piétons en Région de Bruxelles-Capitale, n°4, Juin 2014 - Publication initiée par la Direction stratégie de Bruxelles Mobilité - Réalisé par le Centre de recherches routières (CRR)

ment (www.bruxellespourtous.be). Il se veut un guide touristique complémentaire en vue de référencer les différents lieux accessibles à Bruxelles.

Ce site est développé par une association active sur la thématique de l'accessibilité, « AMT Concept » qui développe de nombreuses initiatives en la matière, subventionnées en outre par la Direction Égalité des Chances régionale. Des projets comme « Nights sweats in Accessibility » ont vu le jour en 2014, avec comme objectif la sensibilisation à l'accès aux différents lieux de la vie nocturne pour les PMR ainsi que l'implication dans le projet des étudiants, les futurs professionnels de demain.

Je soutiens des projets innovants, permettant d'améliorer l'accès de tous à Bruxelles. Les différentes actions et initiatives menées en matière d'accessibilité intégrale démontrent

l'importance du travail en réseau. Bruxelles devra veiller à conserver une accessibilité intégrale dans ses priorités pour relever les nombreux défis qui l'attendent encore en la matière et pour devenir demain une ville exemplaire dans ce domaine.

Les inégalités d'accès, le racisme et la discrimination sur le marché du travail

Les inégalités d'accès qui peuvent se produire sur le marché du travail sont un problème global qui doit être abordé sur différents terrains. A Bruxelles par exemple, seuls 59% des femmes entre 26 et 50 ans sont actives sur le marché du travail. En Belgique, les femmes gagnent en moyenne entre 10% et 20% de moins que les hommes. Dans d'autres objectifs opérationnels, je soutiens l'approche transversale, la lutte contre les stéréotypes, la création de l'espace pour le travail et les soins, etc.



La discrimination à l'embauche et à la promotion nécessite une approche ciblée. Une politique de diversité sur le marché du travail est un aspect important de la compétence « Emploi ». Dans le cadre de la compétence « Egalité des Chances », j'apporte mon aide et collabore afin de mettre sur pied des actions et des campagnes ciblées afin d'améliorer la situation sur le terrain. En concertation et en collaboration avec les partenaires sociaux, j'examine de quelle manière la discrimination à l'embauche et à la promotion peuvent être abordées. Je travaille à l'aide d'objectifs chiffrés afin de renforcer la diversité au sein de mes propres institutions et j'assure une redistribution numérique des plaintes sur le site internet et les médias sociaux.

Dans le cadre de la lutte contre le racisme au sein des entreprises, j'organise un projet, en collaboration avec les trois syndicats, qui s'adresse spécifiquement aux militants de ces syndicats. De par leur rôle de défenseur des intérêts des tra-

vailleurs, les syndicats et leurs délégués sont un partenaire naturel en matière d'implémentation de la politique de l'égalité des chances. Ce sont des acteurs importants sur le terrain en ce qui concerne la garantie de l'égalité des chances sur le lieu de travail et de la lutte contre le racisme et la discrimination. Ce projet met en œuvre les activités suivantes :

- Une étude de la situation actuelle en matière de racisme et de discrimination sur le lieu de travail au niveau des entreprises bruxelloises;
- Un examen des plans d'action relatifs à la lutte contre le racisme existants au sein des entreprises;
- L'organisation de tables rondes avec des organisations de la société civile visant le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action contre le racisme et la discrimination sur le lieu de travail;





- La création d'un plan de communication avec sélection et justification des canaux et instruments choisis (affichage, mailing, internet, médias sociaux...) et développement et mise en place d'une campagne de sensibilisation bilingue;
- Le développement d'un outil de travail pratique et accessible en matière de lutte contre le racisme (avec des trucs et astuces concrets).

Enfin, j'organise une concertation avec la Chambre de Commerce en l'Union des Entreprises de Bruxelles (BECI) afin de sensibiliser les employeurs dans leur mission de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

Les familles monoparentales constituent un groupe cible spécifique qui se retrouve souvent dans la pauvreté. Je soutiens davantage les femmes non actives et qui ne sont pas demandeuses d'emploi, afin qu'elles puissent trouver une place sur le marché de l'emploi. Je fais l'inventaire du nombre de femmes non actives et je leur offre des formations ciblées en collaboration avec les communautés.

LES BRUXELLOIS ASPIRENT À VIVRE DANS UNE VILLE BIENVEILLANTE, OUVERTE À L'AUTRE

Les villes sont traditionnellement des vecteurs d'innovation et d'émancipation. Les citoyens sont à la recherche d'opportunités pour aller de l'avant. La diversité et la complexité nous poussent à faire preuve de créativité et d'innovation dans nos réponses et nos solutions. Je souhaite participer au développement d'une ville chaleureuse et solidaire où nous dialoguons ensemble, dans le respect de la diversité culturelle et religieuse qui est propre à notre ville.

Importance de l'interculturalité

En aucun cas, les propos xénophobes de quelque nature ne sont tolérés. J'aspire à vivre dans une ville où l'interculturalité est perçue comme une force et où les différentes cultures ont un rôle à jouer. J'intègre ce rôle dans la société, notamment par le biais de projets de prévention afin de lutter contre les discriminations et les préjugés. Ceux-ci s'adressent surtout aux écoles et aux structures d'accueil de la petite enfance par le biais de campagnes de sensibilisation et la conception d'outils pédagogiques. Lorsque nous



nous mobilisons à ce niveau, nous offrons suffisamment de soutien surtout aux formateurs (enseignants, animateurs, éducateurs) afin de pouvoir mener cette conversation. Je leur offre une formation, avec les autorités compétentes, et je les sensibilise à la diversité. Il n'y a pas de place pour la discrimination sur base de la diversité culturelle à Bruxelles.

Stimuler le dialogue interreligieux et philosophique

Job Cohen, l'ancien bourgmestre d'Amsterdam, a déjà affirmé que pour faire réussir l'intégration, il faut associer également les églises, les synagogues et les mosquées. Robert Vigouroux, bourgmestre de Marseille entre 1986 et 1995, a reconnu l'importance de la religion et de la vie en commun. Tout comme à Marseille, je veux donner une place à ces communautés de croyance et ces communautés séculaires dans la politique urbaine et leur offrir un forum où ils peuvent dialoguer. Par le dialogue, j'entends accroître la connaissance et le respect de la spécificité de chacun de sorte que l'autorité morale peut appeler à la réconciliation, à la compréhension et à la collaboration en cas de conflits ou de tensions. Avec les représentants religieux et philosophiques, je rédige une charte qui reprend les fondements de notre société civile démocratique: une cohabitation pacifique et harmonieuse, la séparation de l'église et de l'Etat et l'égalité homme/femme.

CONCLUSION : VERS UN MAINSTREAMING DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES À BRUXELLES

L'égalité des chances est une compétence qui a un rôle à jouer dans beaucoup de domaines. Les mécanismes d'infériorisation et d'exclusion se produisent dans l'ensemble de la société. Je mise sur l'intégration systématique de l'égalité des chances dans tous les domaines de compétence. Sur le plan du genre, Bruxelles dispose déjà d'un outil performant: l'ordonnance « gender mainstreaming ». Je souhaite également créer un cadre législatif pour d'autres domaines de l'égalité des chances. Une approche transversale n'est pas uniquement liée à la dimension de genre, il convient d'engager une intégration autour de tous les thèmes de l'égalité des chances. La politique d'égalité des chances sera responsable de la mise en œuvre de ce changement, de la sensibilisation des autres domaines politiques et du maintien de la vigilance. Indépendamment de cela, des démarches propres pourront être entreprises afin de sensibiliser, former de manière durable et intervenir légalement en cas de besoin.

A l'aide de l'ordonnance « gender mainstreaming », j'examinerai dans quelle mesure il est possible de renforcer la législation « mainstreaming » en vue de parvenir à un véritable « mainstreaming » de l'égalité des chances, ce qui nous permettra de trouver des intersections entre les différentes inégalités.

**Bruxelles
avril, 2015**

LA PAROLE DES MAIRES DE METROPOLIS A LE SOUTIEN DE

Cities Alliance

Cities Without Slums

Cities Alliance est un partenariat mondial pour la réduction de la pauvreté urbaine et la promotion du rôle des villes dans le développement durable. Les membres de Cities Alliance comprennent des autorités locales, des gouvernements nationaux, des organisations non gouvernementales, des organisations multilatérales et des membres associés. METROPOLIS est membre fondateur de Cities Alliance.

www.citiesalliance.org



Créé en octobre 2010 à l'initiative de METROPOLIS, de Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), et par 34 membres fondateurs (villes et réseaux de villes), le fonds mondial pour le développement des villes (FMDV) est une organisation politique internationale de renforcement des solidarités et des capacités financières, par et entre les collectivités locales, complémentaire des réseaux de mobilisation, d'articulation et de plaidoyer existants.

www.fmdv.net



Fondée en 2004, Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) est la voix unifiée et le défenseur mondial de l'autonomie locale et régionale. Les membres de CGLU sont présents dans 140 pays, et sont organisés en sept sections régionales, un Forum des Régions et une section métropolitaine, dont la coordination est assurée par METROPOLIS. CGLU compte plus de mille villes et régions et 155 associations de gouvernements locaux parmi ses membres.

www.cglu.org



La Campagne Urbaine Mondiale est un partenariat international coordonné par ONU-Habitat destiné à promouvoir une vision positive de l'urbanisation en positionnant la ville au cœur des politiques de développement. Elle a pour objectif d'engager l'ensemble des acteurs privés et publics et la société civile, et d'établir des alliances pour définir collectivement une stratégie et un programme urbain commun, dans la perspective d'Habitat III, la Conférence des Nations Unies sur les Etablissements Humains qui doit se tenir en 2016.

www.worldurbancampaign.org

Les informations et opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion institutionnelle de l'Association mondiale des grandes métropoles (Metropolis). Le Secrétariat général de Metropolis ni aucune personne agissant au nom de l'Association ne peuvent être tenus responsables de l'utilisation faite des contenus de cet œuvre.

Cette oeuvre est sous licence Creative Commons Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International. Pour accéder à une copie de cette licence, merci de vous rendre à l'adresse suivante :

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr>



La Parole des Maires # 23

metropolis ●

Association mondiale des grandes métropoles

Secrétariat général

Avinyó, 15

08002 Barcelona

Tél.: (+34) 93 342 94 60

Fax: (+34) 93 342 94 66

metropolis@metropolis.org

www.metropolis.org