CHARLEROI

JENNIFER HIERNAUX,

RÉFÉRENTE GENRE

« NOUS SOMMES DANS UNE NOUVELLE ÈRE, IL FAUT SAISIR L'OPPORTUNITÉ DE L'ÉGALITÉ DES GENRES »

Alain DEPRET,
Secrétaire de rédaction

La Ville de Charleroi est désormais pionnière et poursuit inlassablement son projet de ville inclusive, répondant ainsi à une demande du monde associatif, formulée dans le cadre des États généraux et du PST. La Ville vient ainsi de désigner sa nouvelle référente genre, Jennifer Hiernaux, assistance sociale titulaire de la formation certificative en genre et sexualité délivrée par l'ULB. Via sa position centrale à tous les services, elle a pour mission d'accompagner, de collaborer et de conseiller la Ville en y incorporant la perspective de l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi le respect des personnes non binaires.

Dans la foulée, un plan d'action d'égalité des genres a été proposé. Le « gender mainstreaming » y est ainsi défini comme la réorganisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de décision en incorporant la perspective de l'égalité des genres, tout en s'étendant à la communauté LGBTQIA+. Plus qu'une note d'intention, ce sont 62 engagements qui devront guider l'essor de la Ville. Ceci se traduira, entre autres, par une communication non sexiste, la rédaction des documents officiels en écriture inclusive ou encore la sensibilisation du personnel aux notions de genre, sexisme et violences faites aux femmes.

Le recrutement sera également orienté en ce sens, de même qu'une meilleure promotion de façon égalitaire des congés parentaux et des horaires réduits. Une formation continue en matière de lutte contre les discriminations, les délits de haine, le sexisme et le phénomène de « revenge porn » sera également mise en œuvre.

Madame Hiernaux, avant d'être désignée référente genre, étiez-vous déjà employée par la Ville ?

Oui, cela fait huit ans que je travaille à la Ville de Charleroi. J'y suis entrée en tant qu'assistante sociale dans le domaine de la participation citoyenne. Après cela, j'ai obtenu un master en sciences du travail, puis j'ai suivi une certification en genre et sexualité qui m'a permis d'accéder à cette nouvelle mission. L'idée est issue des États généraux de 2019, organisés dans le cadre du Programme stratégique transversal de la Ville. Le Conseil consultatif de l'égalité homme/femme, qui existe depuis très longtemps à Charleroi, y a ainsi proposé de désigner un *Gendermeester*.

En quoi consiste votre mission ?

Ma mission est de collaborer, accompagner et conseiller mes collègues de l'administration, et nos hommes et femmes politiques, sur l'intégration du genre dans leurs contacts et travaux. Je dois souligner l'importance d'intégrer le genre dès le début de la conception de tous les projets, et pas seulement lors de leur évaluation. Cela ne se limite pas au respect du genre homme/femme, mais aussi à la communauté LGBTQIA+, qui a aussi besoin d'être mise en valeur. Nous veillons à ce que tout le monde puisse trouver sa place au sein de notre administration et de notre cité. Pour cela, en tant que référente genre, ma première action consiste à mettre en place une formation d'écriture inclusive. De cette façon, lorsqu'une offre d'emploi est publiée, qu'il s'agisse d'un homme, d'une femme ou d'une personne non binaire, chacun pourra se dire « cette offre est faite pour moi, je vais y répondre et tenter ma chance ».

Vous êtes intégrée dans l'équipe de la direction générale afin de favoriser une certaine transversalité. Cela implique-t-il aussi une certaine autonomie, une certaine indépendance ?

Exactement. J'ai mes missions, on me fait confiance. Je sais où je dois aller, car j'ai un plan d'action totalement établi, ce qui me permet de facilement prendre contact avec qui de droit pour faire avancer les dossiers. À Charleroi, nous avons la chance de pouvoir faire appel à un médiateur communal et aux personnes de confiance lorsqu'il y a un conflit latent au sein de l'administration. Cela implique aussi parfois l'inégalité entre les genres et je pense donc que je pourrais, dans ce cas, apporter sans doute une vision différente. Il faut prendre à bras le corps l'intégration de la dimension non genrée dans les différentes matières, et ce, afin que l'on puisse proposer une cité plus égalitaire.

Comment cela se passe-t-il au sein des services communaux ?

Ma première mission consistait à établir une un état des lieux de la situation actuelle de l'administration… Savoir si les agents s'identifient homme/femme ou s'ils s'identifient autrement, et les postes occupés par toutes ces personnes. À Charleroi, il y a plus de deux tiers de femmes dans les 3 260 personnes employées et 48 % des postes à responsabilités sont occupés par des femmes, ce qui est déjà un très bon début. Et au sein du Collège, on constate quasiment une égalité parfaite, tant dans la répartition que dans les équipes. À Charleroi, les femmes sont particulièrement intéressées et investies dans le monde politique, c'est un fait. Face à cela, nos personnes de confiance, au sein de l'administration, vont être prochainement formées à la notion de sexisme. Pour l'instant, ils reçoivent une formation générale sur la gestion des conflits et des groupes, et nous voudrions accorder une plus grande importance à cette notion supplémentaire. À cet égard, nous nous appuyons sur la Maison Plurielle, qui offre ce type de formation à Charleroi, et nous allons également développer une série d'autres formations, notamment sur les discriminations.

Votre constat était donc plutôt positif en ce qui concerne l'égalité des genres au sein de l'administration ?

Nous étions assez surpris, car on s'est rendu compte qu'il y avait beaucoup de femmes. Toutefois, c'est assez clivé : on constate que ce sont les hommes qui occupent des métiers techniques, alors que les femmes occupent plutôt des métiers administratifs. Nous souhaitons donc casser les stéréotypes et cette construction sociale qui est encore très présente actuellement. Pour cela, nous valorisons nos offres d'emploi et faisons comprendre aux femmes qu'elles peuvent s'intéresser à des métiers comme le jardinage ou le bricolage, et aux hommes qu'ils peuvent s'investir dans l'administratif.

Pensez-vous avoir été bien accueillie et que l'on comprend ce que vous faites aujourd'hui ?

J'ai été très bien accueillie. Je pense que tout le monde a bien compris la tendance que je souhaiterais impulser au sein de notre administration, cela passe bien. Le tout est de se lancer et voir comment l'écriture inclusive sera accueillie. J'ai l'impression que les personnes ont envie de faire le pas, mais elles souffrent parfois d'un manque de connaissances. Elles reviennent d'ailleurs parfois vers moi pour me dire qu'elles souhaitent écrire de manière inclusive, mais hésitent encore. Faut-il mettre des parenthèses, un point médian ou doubler certaines lettres ?

Pouvez-vous nous en dire plus quant à votre Plan d'actions ?

Il s'agit du « Plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Il a été rédigé en fin 2022 et va être établi pour 2023, jusqu'en 2024. Ce Plan d'actions a été réalisé de manière collaborative entre le cabinet d'Alicia Monard, Échevine de l'Égalité des chances, et les autres membres du Collège communal, ainsi que les membres de l'administration. L'idée n'est pas d'imposer le Plan, mais que tout le monde y participe et se sente investi. 62 engagements y sont pris. L'un de ces engagements est tout ce qui concerne la formation propre aux agents et agentes. Il y a également la promotion des congés parentaux, car certains papas ne sont pas conscients de cette opportunité. Il est également nécessaire, lorsqu'un projet est mis en place au sein de l'administration, de veiller à ce que la dimension du genre soit prise en compte dès le départ.

Que souhaiteriez-vous dire aux autres villes et communes qui souhaiteraient se lancer dans l'aventure ?

Si je devais donner un conseil, ce serait de ne pas hésiter à poser des questions à d'autres administrations qui ont déjà mis en place ce type de dispositif, de s'informer énormément et de continuer à le faire. Aujourd'hui, il serait impensable de ne pas respecter l'égalité des genres. Ainsi, au sein de la Commission européenne, lorsqu'elle lance des appels à projets, l'une des conditions d'éligibilité est désormais d'avoir un *gender & quality plan*. Cela devient donc la norme. Nous sommes donc dans une nouvelle ère et il est indispensable de saisir cette opportunité.

En guise de conclusion, comment voyez-vous l'avenir du genre à Charleroi ?

Il y a encore du travail à effectuer, notamment en ce qui concerne le nom des rues. À Charleroi, on constate qu'il y a très peu de rues qui portent un nom de femme. Pourtant, les femmes sont omniprésentes dans l'histoire de la ville, mais, jusqu'à présent, elles sont fort peu visibles. Notre volonté est donc de rendre aux femmes ce qui leur appartient et de leur donner leur place, tout comme les hommes. Le Conseil consultatif a déjà travaillé sur le sujet : ses représentants sont en effet invités par la Commission odonymique en charge de trouver de nouveaux noms de rues. En 2022, le Conseil consultatif, composé principalement de femmes, a également organisé les *Journées du Matrimoine* en parallèle aux *Journées du Patrimoine*. Cette initiative a permis de renommer, de manière très symbolique, une passerelle au niveau du *Quai 10*.

Retrouvez un reportage vidéo à ce sujet sur UVCW TV (www.youtube.com/uvcwtv).