

Pour une **Commune** égalité

PAS DE STRESS !
VOUS ÊTES TOUS ÉGAUX !

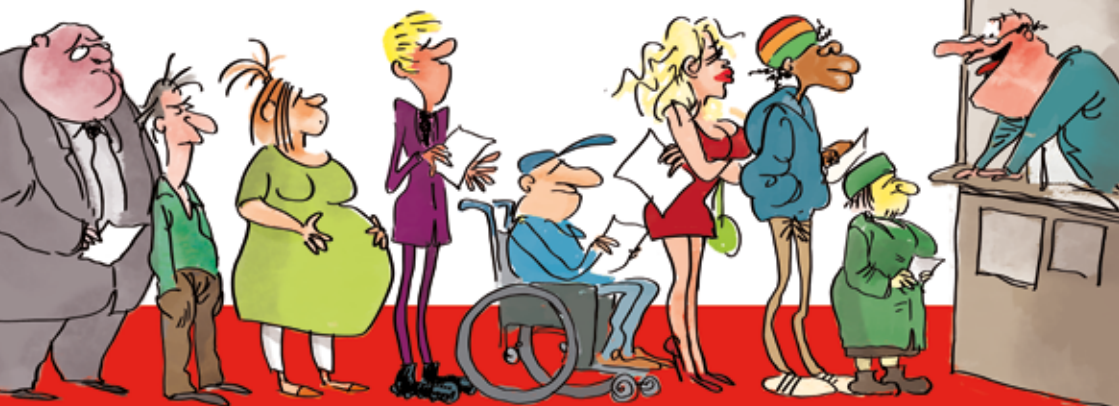


TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	6
Que pouvez-vous attendre de cette brochure ?	8

1 CÔTÉ LOIS : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ? 13

1.1 Qu'est-ce qu'un critère protégé ?	14
1.2 Quels sont les comportements interdits ?	14
1.2.1 Discriminer directement ou indirectement	14
1.2.2 Enjoindre de discriminer	15
1.2.3 Intimider ou harceler moralement	15
1.2.4 Harceler sexuellement	16
1.2.5 Refuser des aménagements raisonnables	16
1.2.6 Inciter à la discrimination, à la haine ou à la violence	17
1.2.7 Crimes de haine	18
1.3 Justifications possibles	19
1.4 Domaines d'application	20
1.5 Et la commune dans tout ça ?	20

2 CÔTÉ PUBLIC : LA COMMUNE COMME SERVICE AU PUBLIC 23

2.1 Répondre à des situations de discrimination	24
2.1.1 Trouver des informations	24
2.1.2 Réorienter les citoyen-ne-s	26
2.1.3 Collaborer avec les autres acteurs locaux	28
2.2 Construire l'égalité des chances dans la politique locale	30
2.2.1 S'engager pour l'égalité des chances	30
2.2.1.1 Inscrire l'égalité des chances dans l'accord de majorité ou dans un contrat d'objectifs	32
2.2.1.2 Désigner un-e échevin-e en charge de l'égalité des chances	32

2.2.1.3	Créer une cellule égalité des chances	35
2.2.2	Analyser la situation existante	36
2.2.3	Formuler et réaliser des objectifs politiques	38
2.2.3.1	Organiser une campagne de sensibilisation	38
2.2.3.2	Garantir la transversalité des politiques d'égalité des chances	39
2.2.4	Evaluer les politiques menées	40

3 CÔTÉ COULISSES : LA COMMUNE COMME EMPLOYEUR 43

3.1	Favoriser l'égalité entre tous les agents	44
3.2	Ouvrir les yeux sur les attitudes discriminatoires	45
3.3	Mettre en place des actions structurelles	46
3.3.1	Adhérer à une charte	46
3.3.2	Introduire une clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux	47
3.4	Adopter une politique du personnel adéquate	48
3.5	Former le personnel des services communaux et des CPAS	48

Conclusion	50
Références légales	51
Ouvrages de référence	52
Carnet d'adresses	53

Avant-propos :

La Wallonie a, depuis la législature précédente, érigé la lutte contre les discriminations au plus haut rang de ses priorités. Le vote du décret du 6 novembre 2008 visant à lutter contre certaines formes de discriminations (modifié par celui du 19 mars 2009) a permis de traduire, en droit wallon, l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations déjà mis en place au niveau fédéral.

Pour mettre en œuvre ce décret, le gouvernement wallon a signé avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes deux protocoles de collaboration. Depuis lors, le Centre et l'Institut, en collaboration avec les acteurs de terrain, parcourent la Région afin de concrétiser et d'opérationnaliser les grands principes de la lutte contre les discriminations.

Campagnes de sensibilisation, sessions de formations et d'informations, accompagnement de projets, mise en œuvre d'un réseau communal de lutte contre les discriminations sont autant d'actions en cours de réalisation ou déjà réalisées.

Dans ce cadre, la commune se pose comme un acteur essentiel, et même incontournable.

Sa proximité avec les citoyens, ses compétences touchant directement la population, ses services rendus au quotidien, en font un terrain de prédilection pour identifier les discriminations, informer, orienter ou accompagner les personnes qui s'en sentent victimes. Ses compétences l'obligent aussi à prévoir et à garantir l'accessibilité des lieux publics et des services à toutes et tous quels que soient l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap éventuel, l'état de santé ou le sexe des personnes.

C'est pourquoi cette brochure concerne particulièrement le niveau local pour inscrire durablement et concrètement l'esprit du décret en Wallonie. Quatre dimensions y sont évoquées : les politiques locales, les services à la population, la politique du personnel et la concertation avec la population.

C'est ensemble et en multipliant les efforts à tous les niveaux de pouvoir que nous pourrons bâtir une société dépourvue de discrimination.

Nous en sommes convaincus !

La route est longue, nous le savons, mais notre volonté est inébranlable.

Edouard DELRUELLE,

Directeur-adjoint du centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme

Michel PASTEEL,

Directeur de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

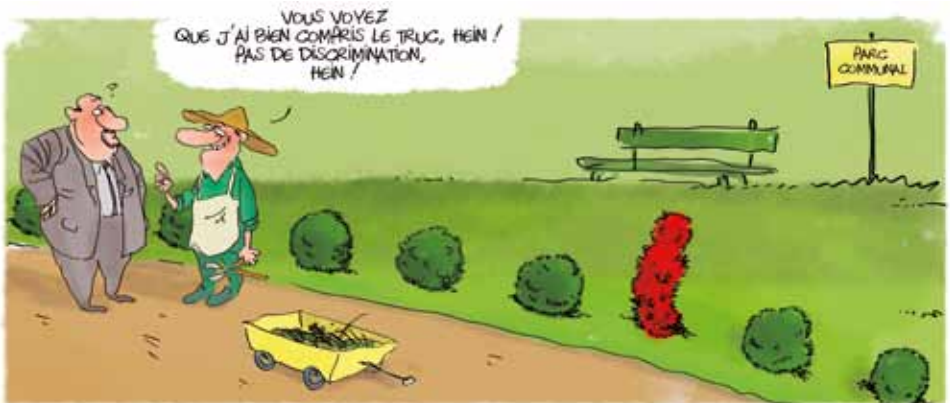
Que pouvez-vous attendre de cette brochure ?

Une brochure de plus nous direz-vous ! **Oui et non !**

Oui, parce que l'on ne peut nier le foisonnement de textes, de livres, de pamphlets portant sur les questions relatives à la promotion d'une politique d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Non, parce qu'il ne s'agit pas d'une leçon théorique, déconnectée de la réalité de terrain des pouvoirs locaux. Elle prend d'ailleurs appui sur un sondage¹ réalisé auprès des communes wallonnes entre novembre 2010 et février 2011.

Aujourd'hui, les notions d'égalité des chances, de lutte contre les discriminations, d'aménagements raisonnables, de gestion de la diversité, s'affirment en détrônant presque sans vergogne celles en vigueur depuis bien longtemps et visant l'intégration, l'insertion ou encore la lutte contre l'exclusion. Or, toutes ces approches des logiques sociales ne se concurrencent pas. Elles se complètent, s'entrecroisent et se renforcent. Il y a donc une complémentarité entre les dispositifs, mais surtout une transversalité à instituer dans les prises de décisions visant la mise en place de dispositifs d'action sociale comprise au sens large.



1

"La perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux", Rapport final, Sonecom en collaboration avec le Cirtes-UCL, Juillet 2011.

Récemment (2008-2009), les Parlements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont voté des décrets antidiscrimination visant leurs compétences respectives. Un plan global pour l'égalité des chances a été approuvé par les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est dire que l'acteur communal n'échappe pas à cette évolution.

Assurer la transversalité de la diversité

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité imposent une transversalité des politiques communales. Ainsi, par exemple, comment penser une politique urbaine sans y inclure une réflexion sur les aménagements raisonnables et l'accessibilité des personnes handicapées? Or les compétences communales étant réparties entre plusieurs échevins, les acteurs rencontrent parfois, voire souvent, des difficultés à élaborer des dispositifs intégrés.

Assurer la transversalité impose donc une prise de décision et une conduite de projet qui rompe avec l'approche sectorialisée et accorde de l'importance au décloisonnement et aux synergies de partenariats locaux.

Ne pas dissocier « promotion de la diversité » et « lutte contre les discriminations »

La promotion de la diversité n'a de sens que comprise dans le cadre large de la lutte contre les discriminations. En matière d'emploi, par exemple, promouvoir la diversité ne peut se réduire à une forme nouvelle de management. Parallèlement, la lutte contre les discriminations ne peut faire l'économie de prendre en compte toutes les conditions de travail.

Discrimination intentionnelle **versus** non intentionnelle

L'attention portée à la lutte contre les discriminations est d'autant plus importante que l'acte discriminatoire n'est pas toujours intentionnel. Ainsi, certaines formes de discrimination se logent dans des procédures administratives, de recrutement et d'embauche ou dans des réglementations diverses. D'autres

sont la conséquence d'omissions, de non prises en compte de critères protégés par les lois antidiscrimination. Bref, par le simple fait de ne pas mettre en question certaines « routines » administratives, un pouvoir communal peut, sans le vouloir, poser un acte discriminatoire en ne tenant pas compte par exemple, d'une réalité qui l'invite à organiser un aménagement raisonnable pour une personne handicapée. Si les actes posés peuvent être totalement dépourvus d'une intention de discriminer, les conséquences, elles, sont bien réelles et illégales.

Multiplication des législations et des acteurs

L'avènement des lois et décrets relatifs à la discrimination a entraîné la production de textes, de brochures et d'outils, l'organisation de séminaires et de débats mais a aussi conduit à la mise en place de dispositifs et projets qui peuvent parfois donner le tournis à certains. Les acteurs de terrain nous le rappellent régulièrement.

Cette brochure veut vous inviter à « suivre le guide », sans imposer de règles rigides ou de recettes. Celles-ci n'existent d'ailleurs pas. Nous le saurions. Vous aussi.

Par contre, nous rappellerons en quelques mots ce qu'est la discrimination et les formes qu'elle peut prendre, nous identifierons les critères dits « protégés » par la loi et les dispositifs que certains d'entre eux imposent (aménagements raisonnables). Nous mettrons en évidence des dispositifs existants qu'il est souhaitable d'activer au niveau communal. Enfin nous identifierons des acteurs incontournables prêts à vous accompagner dans ce travail.

Bonne lecture !



Un secrétaire se plaint du fait que les femmes secrétaires reçoivent des fleurs lors de la fête des secrétaires alors qu'il ne reçoit rien.

Un homme souffrant d'obésité se voit refuser l'entrée à la piscine communale car il ne peut porter que des maillots shorts (les seuls à sa taille). Or la piscine n'accepte que les maillots slips.

Un bourgmestre refuse de louer sa salle des fêtes au plaignant. Motif invoqué : « On ne loue pas aux homosexuels ».

Une école communale refuse de distribuer les journaux de classe aux enfants tant que les parents n'ont pas payé et affiche la liste des mauvais payeurs aux valves de l'école.

Une commune réaménage ses trottoirs. Elle supprime les rainures spécifiques pour les personnes malvoyantes. Un monsieur aveugle se plaint de ne plus pouvoir circuler sans danger.

Une commune refuse d'engager une personne d'origine africaine comme aide soignante dans la maison de repos du CPAS car les personnes âgées ne veulent pas être soignées par des « Noirs ».

JE DOIS INSCRIRE
MONSIEUR
OU
MADAME ?

QU'EST-CE
QUE VOUS
INSINUEZ ?



01 CÔTÉ LOIS : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

En Belgique, la discrimination est interdite par la loi.

Il existe des législations² au niveau fédéral mais les Régions et les Communautés ont aussi élaboré leurs propres réglementations en la matière dans leurs domaines de compétence respectifs.

Les résultats du sondage portant sur « la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux »³ nous précisent que le niveau de connaissance moyen des outils législatifs en matière de discrimination et de promotion de la diversité est faible mais que les agents communaux souhaitent mieux connaître les principaux éléments de ce cadre légal.

Pour parler de discrimination, il faut qu'il y ait une distinction de traitement concrétisée dans un comportement interdit (1.2), fondée sur un des critères protégés (1.1), dans un des domaines d'application de la législation (1.4).

2 *L'ensemble des législations antidiscrimination européennes, belges, régionales et communautaires sont citées en annexe.*

3 *"La perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux", Rapport final, Sonecom en collaboration avec le Cirtes-UCL, Juillet 2011.*

1.1 Qu'est-ce qu'un critère protégé ?

On parle de critère protégé pour désigner une caractéristique sur la base de laquelle on ne peut faire de distinction entre les personnes.

Ces critères sont énumérés par les textes de loi. Il s'agit de : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'originale nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel et futur, le handicap, les convictions politiques, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale, la langue, les convictions syndicales, le sexe et les critères apparentés (la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe).

Ainsi, si le vendeur dans une boulangerie refuse de servir un couple d'homosexuels, il s'agit d'une discrimination sur la base du critère de l'orientation sexuelle.

Par contre, si un employeur attribue des avantages extra-légaux aux travailleurs statutaires et pas aux travailleurs contractuels, on ne parlera pas de discrimination car le statut de travail n'est pas un critère protégé au sens de la loi antidiscrimination.

1.2 Quels sont les comportements interdits ?

La législation antidiscrimination interdit différents comportements, qui sont expliqués ci-dessous.

Il faut être attentif au fait qu'on peut être auteur d'une discrimination, sans avoir eu l'intention de discriminer ou même sans se rendre compte qu'on discrimine.

Par exemple, refuser d'engager une femme pour un emploi d'ouvrière communale parce que le travail à prester est jugé trop physique et que l'équipe est exclusivement composée d'hommes pourra être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe, même si l'intention était de « protéger » la personne.

1.2.1 Discriminer directement ou indirectement

Discriminer directement c'est traiter une personne de façon moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sur la base d'un critère protégé et sans justification légalement admissible.

Exemple de discrimination directe : Une entreprise refuse d'engager un homosexuel en raison de son orientation sexuelle.

Discriminer indirectement, c'est appliquer une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre mais ayant un résultat dommageable pour des personnes présentant un des critères protégés par la loi antidiscrimination, sans qu'il n'existe de justification adéquate.

Exemple de discrimination indirecte : le règlement d'ordre intérieur d'un établissement de loisirs prévoit l'interdiction générale de couvre-chefs. Cette disposition apparemment neutre entraîne l'exclusion des personnes qui portent un bandana ou un foulard pour des raisons de santé ou religieuses.

La notion de « justification » sera explicitée ci-dessous (point 1.3).

1.2.2 Enjoindre de discriminer

Enjoindre de discriminer c'est demander à quelqu'un d'autre de pratiquer une discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe sur la base d'un critère protégé.

Exemple : un employeur demande à une agence d'intérim de retenir uniquement les candidats de moins de 40 ans pour un job.

Celui ou celle qui donne l'ordre discriminatoire est tout aussi responsable que la personne ou l'organisation qui exécute celui-ci.

Dans notre exemple, l'employeur et l'agence d'intérim pourraient être condamnés par un tribunal pour discrimination.

1.2.3 Intimider ou harceler moralement

L'intimidation (ou le harcèlement moral) consiste en un comportement indésirable ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement indésirable est assimilé à de la discrimination lorsqu'il est lié à un critère protégé.

Exemple : tous les matins, lorsqu'une personne à la peau noire arrive au travail, l'une de ses collègues lui dit « salut bougnoule ! ». Il peut ici s'agir de harcèlement moral sur la base de la couleur de peau (et donc une discrimination), quand bien même l'intention de l'auteur n'aurait pas été de blesser son collègue.

1.2.4 Harceler sexuellement

Il s'agit d'un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe. Pour le harcèlement sexuel, un seul comportement suffit. La répétition de faits n'est pas requise par la loi.

Exemple : Une personne envoie un e-mail contenant une image pornographique à son/sa collègue, avec ce commentaire « On fait la même chose après le boulot ? ».

Dans cet exemple, si elle s'est sentie atteinte dans sa dignité, la personne qui a reçu le courriel peut déposer plainte pour discrimination fondée sur le sexe, même s'il n'y a eu qu'un seul e-mail, et même si l'expéditeur prétend qu'il ne souhaitait pas harceler sexuellement sa/son collègue, que c'était « pour rire ».

1.2.5 Refuser des aménagements raisonnables

Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société⁴. Il peut s'agir de dispositifs matériels (rampe d'accès, boucle auditive,...) ou non matériels (adapter le temps de travail, utiliser un langage simplifié,...) Un refus d'aménagement raisonnable constitue une discrimination.

Exemple : Un enfant de 9 ans est refusé dans des activités parascolaires car il est diabétique. L'association organisant ces activités n'a pas examiné les types d'aménagements qui pouvaient être mis en place afin de permettre à cet enfant d'y participer.

L'aménagement raisonnable répond à un problème individuel, ce qui le distingue de l'accessibilité en général des bâtiments, des services,... En d'autres termes, chaque situation fait l'objet d'une évaluation individuelle afin de trouver une solution à un obstacle handicapant auquel est confrontée une

4

La loi antidiscrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit : "(...) mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées."

personne dans le cadre de sa vie quotidienne. Par la suite, toutefois, il est fort probable – et même souhaitable – que cet aménagement profite à tous.

1.2.6 Inciter à la discrimination, à la haine ou à la violence

La liberté d'expression est un droit fondamental. Cela signifie que quelqu'un peut exprimer publiquement des opinions ou des idées avec lesquelles d'autres ne sont pas d'accord et qui peuvent même être blessantes ou choquantes pour certains groupes de la société.

Exemple : Une personne écrit sur son blog : « les couples de lesbiens sont contre nature. Je trouve que les homos et les lesbiennes ne peuvent pas se marier et encore moins éduquer des enfants ». Elle est libre d'écrire cela, même si cette affirmation est blessante pour les lesbiens.

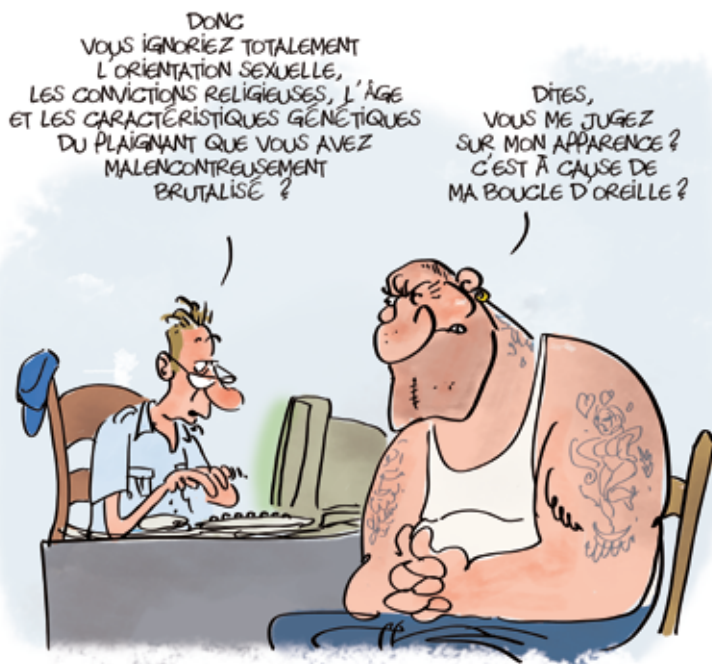
Par contre, lorsque quelqu'un incite, volontairement et en public, à la discrimination, à la haine ou à la violence envers une personne ou un groupe en raison d'un critère protégé, il ne s'agit plus de liberté d'expression mais bien de discrimination.



Exemple : Un célèbre festival accueille un artiste connu pour ses appels au meurtre à l'encontre des gays et des lesbiennes. Ce chanteur est l'auteur de chansons homophobes particulièrement violentes dont les paroles en créole constituent de véritables appels au meurtre. Notamment : « l'homosexualité est contre l'humanité; brûlez les gays; saignez-les; je tire sur les sodomites et les pédés. (...) le même feu s'applique aussi aux lesbiennes; étranglez et pendez tous les queers qui viennent ici; la terre mère dit qu'aucun ne doit survivre. » Le juge pourra estimer qu'il s'agit là d'une incitation à la haine et à la violence en raison de l'orientation sexuelle.

La limite entre liberté d'expression et incitation à la discrimination n'est pas toujours évidente. C'est au juge qu'il appartiendra de décider s'il s'agit ou non d'incitation, en tenant compte du contexte, de l'intention de l'auteur et du média utilisé.

1.2.7 Crimes de haine



Lorsque certains méfaits (comme une agression ou la dégradation de biens matériels) sont dictés par la haine ou le mépris envers des personnes présentant un critère protégé, la peine peut être alourdie en cas de condamnation.

Exemple : Dans les toilettes d'un café, où il y a également possibilité de danser, deux hommes insultent un jeune d'origine indienne de « sale brun ». Le ton monte et les hommes poussent leur victime par la porte de la toilette de sorte que celle-ci tombe sur la piste de danse. Plusieurs témoins, dont l'exploitant du café, témoignent que les hommes ont frappé et donné des coups de pieds à la victime qui se trouvait toujours par terre en criant clairement « sale noir, sale nègre ». Le tribunal correctionnel de Malines a fait application de l'article 405quater du Code Pénal qui prévoit un alourdissement de la peine lorsque les coups et blessures sont inspirés par la haine, le mépris ou l'animosité envers une personne suite à la couleur de sa peau, son origine ethnique,...

1.3 Justifications possibles

Il est parfois possible de justifier une distinction, directe ou indirecte. Les motifs de justification admissibles sont prévus par la loi et doivent être interprétés de façon stricte.

Exemples : Une boîte de pub cherche à engager un mannequin plus âgé pour promouvoir des produits cosmétiques contre le vieillissement de la peau. Cette exigence professionnelle pourra être considérée comme justifiée.

.....

Par contre, si un homme est refusé en tant qu'instituteur pour l'école maternelle en raison du fait qu'il est un homme, la justification n'est pas valable.

La législation antidiscrimination prévoit d'autres situations dans lesquelles une distinction fondée sur l'un des critères protégés ne constitue pas une discrimination interdite. Ainsi, on ne parle pas de discrimination lorsqu'une distinction fondée sur un critère protégé est imposée ou autorisée par une loi. Bien entendu, la législation belge doit être conforme aux normes juridiques supérieures telles que la Constitution belge, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Exemple : Pour les élections, des distinctions sont établies par la loi en fonction de la nationalité des personnes. Ainsi, seuls les Belges peuvent voter lors des élections législatives. Il ne s'agit pas d'une discrimination puisque cette distinction est prévue par la loi belge.

1.4 Domaines d'application

La législation antidiscrimination s'applique à la plupart des domaines de la vie publique : l'emploi, la formation, le logement, l'enseignement, la sécurité sociale, les services tels que l'horeca (hôtels, restaurants et cafés), les assurances, les services bancaires, les activités culturelles, les loisirs, les services publics, l'offre de biens (magasins, offres publicitaires pour des objets de consommation,...), etc.

À moins qu'il ne s'agisse d'un crime de haine, la législation ne s'applique pas aux faits relevant entièrement de la sphère privée (entre partenaires, dans une famille, etc.).

Exemple : Je peux choisir de ne pas avoir d'amis gays, Noirs ou juifs...

Mais il n'est pas toujours simple de déterminer si les personnes se trouvent dans la sphère publique ou privée. En cas de conflit ne pouvant se régler d'une autre façon (par exemple par voie de conciliation), le juge déterminera où la sphère privée se termine et où la vie sociale commence.

1.5 Et la commune dans tout ça ?

La commune agit en tant que prestataire de services vis-à-vis des citoyen-ne-s. Dans ce cadre, elle se doit de respecter la législation antidiscrimination mais également d'informer voire d'orienter les citoyen-ne-s vers les structures ou les institutions compétentes.

La commune en tant qu'employeur veille aussi à appliquer la législation antidiscrimination à l'égard de ses propres agent-e-s.

Ces deux aspects seront développés distinctement dans les chapitres 2 et 3.



COMME
NOUS ACCUEILLONS
CETTE FAMILLE DE BINCHOIS
DANS NOTRE COMMUNE,
C'EST LE SEUL MOYEN
DE NE PAS SE FAIRE
SOUPÇONNER DE
DISCRIMINATION...



02 Côté public: **LA COMMUNE COMME SERVICE AU PUBLIC**

En tant qu'acteur communal et quel que soit votre rôle (agent d'accueil, échevin-ne, personnel de voirie, agent de police, fonctionnaire du CPAS...), dans le cadre des services rendus aux citoyen-ne-s, vous êtes souvent en première ligne.

Dans ce cadre, vous pourriez être amené-e-s à (1) répondre à des situations concrètes de discriminations et/ou (2) à mettre en place, à impulser, des actions structurelles de prévention.

2.1 Répondre à des situations de discrimination

Dans le cadre de vos fonctions, vous pourriez être témoin d'une discrimination potentielle, ou être interpellé-e par un-e citoyen-ne. Où trouver des informations ? Vers quel(s) acteur(s) ou quelles institutions réorienter les citoyen-ne-s ? Quels sont les acteurs locaux susceptibles de collaborer ? Comment réagir si la discrimination potentielle découle de l'application d'un règlement communal ?

2.1.1 Trouver des informations

Exemple 1 : Vous êtes employé-e en tant qu'agent-e d'accueil. Une famille se présente et vous confie qu'elle cherche un logement. Plusieurs contacts avec différents propriétaires ont été infructueux. L'un des propriétaires lui refuse la location d'un appartement au motif qu'elle ne dispose que du Revenu d'intégration sociale et des allocations familiales.

Exemple 2 : Vous êtes agent-e d'accueil et une nouvelle résidente se plaint de recevoir de la commune des documents contenant la mention « chef de famille ». Elle estime que « personne de référence » serait plus neutre en terme de genre, ou à tout le moins « chef-fe de famille ».

S'agit-il d'une discrimination ? Où trouver plus d'informations sur le caractère discriminatoire ou non d'une situation ?

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme⁵ est compétent pour traiter toutes les situations de discrimination⁶, sauf lorsqu'elles sont liées au sexe, à la langue et à la conviction syndicale.

Dans le premier exemple ci-dessus, il pourrait s'agir d'une discrimination sur la base de l'état de fortune. Le Centre étudiera le dossier et pourra rendre un avis, donner des informations, entamer une conciliation,...

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes⁷ est compétent pour traiter les situations de discrimination liées au sexe, à la grossesse, à la maternité, à l'accouchement et au changement de sexe.

5 *Coordonnées du Centre reprises dans le "Carnet d'adresses" en fin d'ouvrage*

6 *Voir à ce sujet le chapitre 1 "Côté lois : Qu'est-ce que la discrimination ?"*

7 *Coordonnées de l'Institut reprises dans le "Carnet d'adresses" en fin d'ouvrage*

Dans le second exemple ci-dessus, l'Institut examinera la plainte sous plusieurs angles : le dossier est-il recevable, existe-t-il une distinction fondée sur le sexe ou un critère apparenté, cette distinction peut-elle être justifiée ? L'Institut communiquera alors les informations pertinentes à la personne qui le saisit, émettra un avis, ou un conseil.

Le Centre et l'Institut sont les deux organismes publics de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. A ce titre, ils sont les interlocuteurs indépendants et légitimes des citoyen-ne-s, des acteurs de terrain et du politique. Leurs missions s'articulent autour de trois métiers : le traitement des signalements individuels de discriminations⁸, la production d'avis et de recommandations aux autorités en vue d'améliorer certaines politiques d'implémentation de la diversité et de lutte contre les discriminations, et enfin la formation, la diffusion d'information et la sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

Lorsqu'une situation concrète est portée à leur connaissance, ils enregistrent le signalement et accompagnent les personnes dans leurs démarches. Au-delà d'une simple information, sur la base d'éléments matériels et objectifs, ils déterminent si la situation est discriminatoire et tentent toujours d'arriver, par la concertation, à une solution acceptable pour les deux parties. Dans certains cas, cela se révèle impossible et ils ont alors la possibilité d'entreprendre des démarches judiciaires⁹.

Dans chaque situation, le Centre et l'Institut n'interviennent qu'avec l'accord de la victime, en toute indépendance et confidentialité. Leur intervention est gratuite.

■ **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**
 Rue Royale, 138 / 1000 Bruxelles
 T : 02/212 30 00 ou ligne verte (gratuite) : 0800/12800 (« taper » 2)
 epost@cntr.be - www.diversite.be

8 Notons cependant qu'aucune institution publique n'a, à ce jour, été désignée pour assister le-la citoyen-ne qui serait discriminé-e sur le base de la langue ou de la conviction syndicale, deux critères pourtant repris dans la législation antidiscrimination

9 En 2010, 3% des dossiers ont fait l'objet d'une procédure judiciaire.

■ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blérot, 1 / 1070 Bruxelles

T : 02/233 42 65 ou ligne verte (gratuite) : 0800/12800 (« taper » 1)

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be - www.iefh.belgium.be

2.1.2 Réorienter les citoyen-ne-s

Exemples : Une personne se présente au guichet communal et vous explique que l'échevine refuse d'acter une déclaration de mariage faite par elle-même et sa compagne, parce qu'il s'agit de deux femmes. Une autre personne vous explique que récemment, un bijoutier a refusé de lui répondre alors qu'elle souhaitait acheter une montre, car elle porte le voile.

Vers qui orienter ces femmes pour que leur situation soit prise en compte ?

Les citoyen-ne-s **peuvent toujours être réorienté-e-s directement vers le Centre et l'Institut.**

Mais la Région wallonne, le Centre et l'Institut ont trouvé important de créer des **guichets de proximité** pour les citoyen-ne-s qui ne peuvent se déplacer jusqu'à Bruxelles. Ainsi, les **Espaces Wallonie** se sont vus dotés d'une mission d'accueil et de relais pour les personnes qui s'estiment victimes de discriminations.

Les Espaces Wallonie sont de véritables carrefours d'information et d'orientation pour les citoyen-ne-s. Ils sont désormais ouverts à toute question relative à la discrimination quels que soient les critères qu'elle concerne.

Les collaborateurs des Espaces Wallonie accueilleront personnellement les citoyen-ne-s et, selon les cas, organiseront des contacts soit avec le Centre et l'Institut, soit avec d'autres acteurs concernés par les questions posées.



2.1.3 Collaborer avec les autres acteurs locaux

Exemple 1 : Vous êtes assistant-e social-e au sein d'une crèche communale. Un couple de parents se présente afin d'inscrire son enfant. Monsieur souffre d'un handicap moteur et se déplace en voiturette. Or les accès à la crèche ne sont pas adaptés, ni à l'intérieur, ni à l'extérieur des bâtiments.

Exemple 2: Un parent d'origine étrangère est désireux de trouver une école de devoirs pour sa fille.

Qui interpeller ? Avec qui collaborer ?

Au sein même de la commune, différents acteurs pourront répondre à vos questions et collaborer à la résolution du problème rencontré par le/la citoyen-ne.

Au-delà des procédures internes qui peuvent être exploitées (notamment interpeller la ligne hiérarchique), les acteurs suivants¹⁰ peuvent être consultés dans les communes ayant structurellement attribué la compétence de l'égalité des chances à un échevin et/ou à d'autres acteurs communaux:

- l'échevin-e en charge de l'égalité des chances
- le/la fonctionnaire en charge de l'égalité des chances
- la cellule égalité des chances
- les conseils consultatifs « généralistes »

Des acteurs « spécialisés » dans une matière ou un critère pourront également constituer des interlocuteurs précieux :

- les associations locales :
- les conseils consultatifs spécialistes
(handicap, égalité des chances, personnes d'origine étrangère, jeunes...)
- les Handicontacts ;
- les Centres régionaux d'intégration
- ...

Dans les exemples ci-dessus on pourra respectivement :

Faire appel aux Handicontacts :

Les Handicontacts

Dans la plupart des communes de Wallonie (205 sur 262, au 1^{er} juillet 2011), une fonction de référent de proximité en matière de handicap existe, sous le nom de « Handicontact », qui a pour mission d'informer et d'orienter les personnes handicapées ainsi que leurs proches.

« La principale mission d'un Handicontact est d'informer et d'orienter toutes les personnes en situation de handicap et leur entourage vers les services aptes à répondre à leurs besoins. »

Renseignez-vous : dans votre commune, il existe sûrement un Handicontact¹¹ !

D'autres informations peuvent être obtenues auprès de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées¹² : www.awiph.be



11 La liste complète des Handicontacts se trouve sur http://www.awiph.be/AWIPH/projets_nationaux/handicontact/handicontact.html

12 L'AWIPH est un organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées.

Faire appel aux Centres régionaux d'Intégration (CRI) :

Les Centres régionaux d'intégration des personnes de nationalité ou d'origine étrangère (CRI)

Le décret du 4 juillet 1996 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (et modifié en avril 2009) a institué sept Centres régionaux dont la mission principale est de consolider au niveau local la politique régionale en vigueur. Ces Centres sont situés à Charleroi, La Louvière, Tubize, Mons, Namur, Liège, et Verviers.

L'activité des CRI s'articule notamment autour des missions suivantes :

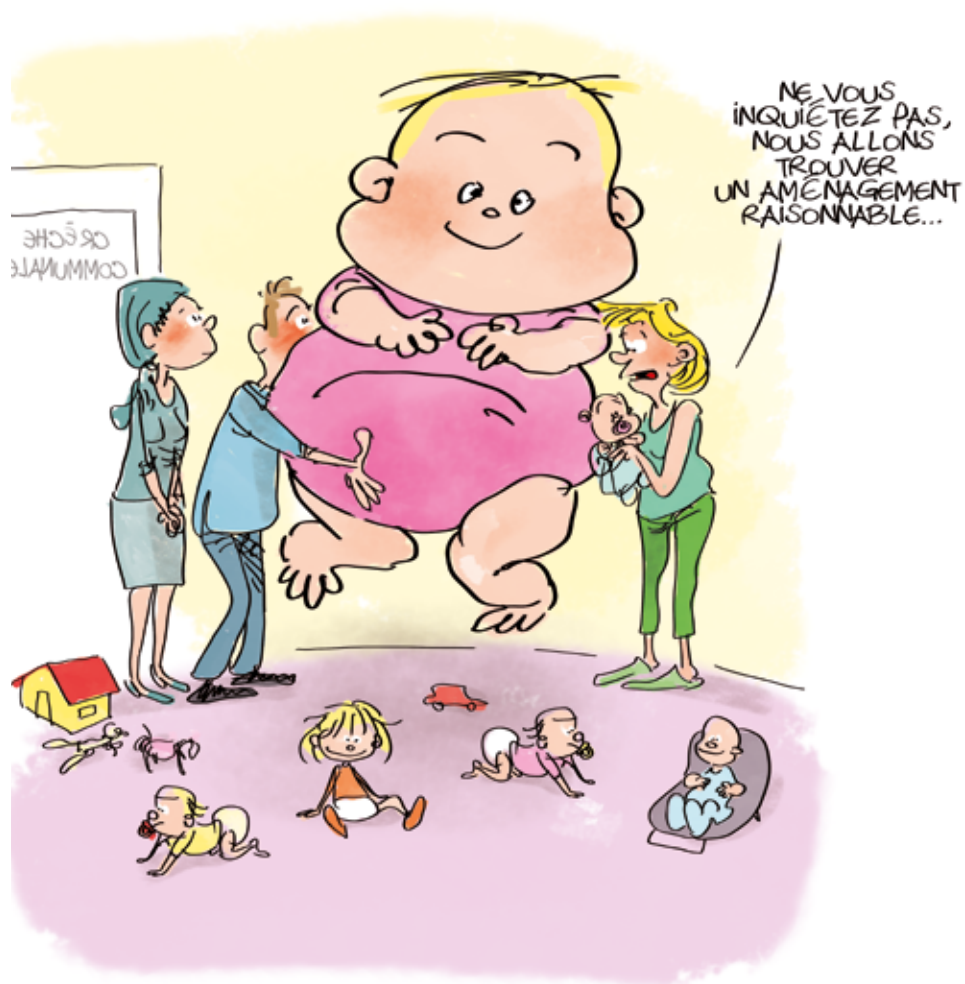
- Accompagnement des initiatives locales.
- Coordination des activités d'intégration dans le cadre des Plans locaux d'intégration (PLI).
- Promotion de la participation sociale, économique, culturelle et politique et des échanges interculturels.
- Coordination de l'accueil, l'orientation, l'accompagnement et l'intégration des Primo-arrivants.
- Formation des intervenants agissant dans le secteur de l'intégration.
- Récolte des données statistiques disponibles.
- Etc.

Leurs coordonnées se trouvent en fin de document, tout comme les coordonnées des coordinations provinciales « égalité des femmes et des hommes ».

2.2 Construire l'égalité des chances dans la politique locale

2.2.1 S'engager pour l'égalité des chances

De plus en plus de communes s'engagent de manière structurelle dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances. D'autres mettent en œuvre des projets spécifiques répondant à ces objectifs. Les pistes recommandées ci-dessous ne sont donc ni exhaustives ni imposées par la législation antidiscrimination. Elles constituent néanmoins des bases éprouvées d'une politique de l'égalité des chances saine et efficace.



2.2.1.1 Inscrire l'égalité des chances dans l'accord de majorité ou dans un contrat d'objectifs

En inscrivant l'égalité des chances sur l'agenda politique, les communes formalisent leur engagement en faveur de l'égalité des chances, dans tous les domaines et dans toutes les phases de la conduite politique. Un engagement ancré dans un accord va donc plus loin qu'un simple engagement de principe.

2.2.1.2 Désigner un-e échevin-e en charge de l'égalité des chances

Exemple : Une commune a désigné une échevine en charge de l'égalité des chances. Le service ressources humaines la sollicite régulièrement concernant des questions relatives au recrutement. Elle veille notamment à ce qu'aucune offre d'emploi ne soit entachée de discrimination et à ce qu'aucun CV ne soit mis de côté, que ce soit sur la base de l'âge, du sexe, de la maternité, de l'origine de la personne,... Le service a identifié cette échevine comme garante de l'égalité des chances et s'informe directement auprès d'elle du cadre légal existant en matière de discrimination.

Un des premiers engagements d'une commune dans la politique de l'égalité des chances sera de désigner un-e échevin-e et un-e fonctionnaire communal-e comme responsable de l'égalité des chances¹³.

Le sondage sur « **la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux** » nous apprend qu'un quart des communes wallonnes dispose d'un-e échevin-e compétent-e en matière d'égalité des chances. Bien qu'encore minoritaires, les communes concernées font des émules. En effet, on perçoit le développement croissant de ces fonctions transversales et la mise en œuvre de projets spécifiques.

Le résultat est encourageant dans la mesure où pratiquement aucun échevinat de l'égalité des chances n'existait il y a à peine quelques années. Il en est de même pour la proportion d'affectation d'agents communaux aux questions relatives à l'égalité des chances.

Quels objectifs poursuit cette fonction communale pour les citoyen-ne-s ?

- **Garantir l'égalité des chances dans tous les services communaux.**
L'échevin-e devra être attentif-ve à ce que les citoyen-ne-s aient accès à toutes les initiatives, tous les services et bâtiments communaux quels que soient leur handicap éventuel, leur origine, leur âge, leur convictions religieuses ou philosophiques, ... Pour chaque action locale, la personne en charge de l'égalité des chances devra « penser diversité »¹⁴.
- **Rendre visible l'engagement** de la commune : les citoyen-ne-s pourront dès lors identifier facilement la personne responsable de cette thématique et se tourner vers elle pour toutes les questions relatives aux discriminations et à l'égalité des chances.
- **Intervenir quand il-elle entend, observe des situations de discrimination** et être un relais vers les instances compétentes.
- **Assurer la cohérence et la transversalité de la matière**, en collaboration avec le collège communal.

Comme nous le montre une étude française¹⁵ sur le rôle des élu-e-s dans la lutte contre les discriminations, l'identification d'une personne en charge d'une compétence spécifique relative à l'égalité des chances, quel que soit le titre de la fonction (égalité, lutte contre les discriminations, citoyenneté, diversité, ...), a un impact essentiel sur la concrétisation des politiques d'égalité des chances. Néanmoins, faire reposer la politique d'égalité exclusivement sur des fonctionnaires ou des élus d'origine étrangère, de sexe féminin, avec un handicap, homosexuels, ..., n'est pas une garantie de succès. Cette instrumentalisation des personnes ne permet pas d'avoir une vraie réflexion sur l'égalité.

L'ensemble des acteurs communaux doit cependant être conscient que, même si l'action de l'échevin-e et/ou du/de la fonctionnaire en charge de l'égalité des chances est prépondérante au sein de l'administration, l'égalité des chances en tant que telle relève de la responsabilité de l'ensemble de l'appareil communal.

14 "Le réflexe Egalité. Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale", coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2008.

15 Etude d'Olivier Noël, avec la collaboration de Suzana Dukic "La lutte contre les discriminations à l'épreuve du temps et des territoires ; rôle des élus locaux, place des victimes et configuration d'actions sociales".

VOUS NE FAITES JAMAIS LA QUEUE AU GUICHET,
QU'ON VOUS FAIT DES PRIX D'AMI
DANS TOUTS LES MAGASINS DE LA COMMUNE,
QUE VOUS POUVEZ VOUS GARER N'IMPORTE OÙ,
QUE LES CITOYENS VOUS COMBLENT DE CADEAUX,
QUE VOUS RECEVEZ LES POUSSE-CAFÉ AU RESTAURANT,
QUE TOUTS LES EMPLOYÉS COMMUNAUX
VOUS LÈCHENT LES BOTTES,
JE SAIS QUE ÇA DOIT ÊTRE TRÈS LOURD À PORTER,
MAIS FRANCHEMENT, DE LÀ À FAIRE
UNE CELLULE ANTIDISCRIMINATION
POUR LES BOURGMESTRES...



EEH BEN !
SI C'EST COMME ÇA
QUE VOUS VOYEZ
NOS BOURGMESTRES...
J'EN CONNAIS QUI
VONT PAS TROUVER
ÇA DRÔLE !



2.2.1.3 Créer une cellule égalité des chances

Les résultats du sondage portant sur « la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux » nous indiquent que plus d'un quart des communes wallonnes ont mis en place un dispositif visant à aider les victimes (potentielles) de discrimination. Néanmoins, peu de communes ont mis en place en leur sein des points de contact spécifiques afin que le citoyen puisse signaler une discrimination. Les agents communaux interrogés ont mis en avant leur intérêt pour la mise en place d'un dispositif de relais de plaintes, d'intermédiaire entre le citoyen et les services existants.

Mettre en place une cellule « égalité des chances » permet de donner une première information au citoyen et de l'orienter dès lors vers les instances compétentes. Cette cellule pourra répondre à toute question relative à l'égalité des chances et être interpellée par tout-e citoyen-ne. Elle pourra également mener à bien certains projets et prendre des initiatives dans cette matière.

Quelques communes ont déjà opté pour ce dispositif, souvent sous l'impulsion d'un-e échevin-e en charge de l'égalité des chances qui a soit attribué cette tâche à un-e collaborateur/trice attaché-e à son échevinat, soit attribué de nouvelles compétences à des services existants tels que le service social communal, le service de cohésion sociale,...

Pour les citoyen-ne-s, rendre visible ce service et sensibiliser les agent-e-s qui seront affectés à la cellule est primordial.

Exemple : Une commune avait mis en place un guichet unique afin de répondre à toute question à caractère « social ». L'équipe en place a souhaité ajouter à ses compétences l'information concernant les discriminations. Les travailleurs sociaux/travailleuses sociales de ce guichet unique ont été sensibilisé-e-s aux questions de discrimination et peuvent désormais informer et orienter au mieux les citoyen-ne-s.

Des considérations pratiques et budgétaires pourraient être un frein à la mise en œuvre d'une telle cellule ainsi qu'à la désignation d'un-e ou des fonctionnaires en charge de l'égalité des chances. C'est pourquoi il sera intéressant d'envisager **des collaborations intercommunales**.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié des brochures et des outils, dont un manuel relatif au « genderbudgeting » ou la prise compte de la dimension de genre dans les dépenses publiques¹⁶ .

Exemple: Une échevine en charge de l'égalité des chances a décidé de créer une plateforme « égalité des chances » avec les échevin-e-s ou fonctionnaires en charge de cette matière des communes environnantes. Cette plateforme a notamment comme objectif la mise en œuvre de projets et l'échange de bonnes pratiques.

2.2.2 Analyser la situation existante

Exemple 1 : Dans une commune, le centre culturel programme la majorité des activités et spectacles dans la soirée, alors qu'un grand nombre de personnes âgées n'aiment pas sortir tard.

Exemple 2 : Le journal communal publie la photo des jeunes mariés... mais oublie les couples homosexuels ou lesbiens qui se marient.

Que faire si vous constatez l'existence d'une telle disposition/situation ?

Faire l'état des lieux de la situation en matière d'inégalités et de la politique actuelle au niveau communal suppose de répertorier aussi bien les aspects positifs que négatifs de la situation et de déterminer qui est confronté aux inégalités existantes.

Il convient :

- D'examiner les règlements communaux applicables ;
- De vérifier l'accessibilité et l'aménagement des parcs, bâtiments publics, plaines de jeux, infrastructures sportives locales, places communales, parkings communaux, ... ;
- De répertorier les formes directes et indirectes de discrimination ;
- D'identifier les efforts déjà réalisés qui améliorent de fait l'égalité des chances ;
- ...

Dans ce cadre, l'apport des conseils consultatifs, des acteurs du réseau local, ou encore des Handicontacts est indispensable.

Les conseils ou commissions consultatives

Il s'agit d'organes de consultation réunissant des représentants de la commune, des associations et des citoyens. Leur mission et leur fonctionnement varient d'une commune à l'autre¹⁷. Ces différentes formes de consultation et de participation citoyennes peuvent avoir explicitement comme objectif, parmi d'autres, de lutter contre les discriminations. Dans un souci de cohérence interne, il est important de promouvoir la diversité de ces comités et commissions consultatives et d'y favoriser la participation de personnes reflétant la diversité locale.

Les résultats du sondage portant sur « **la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux** » nous montrent que c'est le critère du handicap qui a donné lieu au plus grand nombre d'initiatives de ce genre.

Ces conseils sont toutefois institués dans les matières les plus diverses: culture, environnement, jeunesse, sports, personnes handicapées, logement, troisième âge, développement durable, mobilité, ... Ils peuvent également être créés en fonction d'un critère d'appartenance géographique, et certains sont organisés par des législations particulières.

Il existe également d'autres mécanismes de participation citoyenne, moins formalisés, dont l'initiative appartient aux citoyens et aux autorités communales.

Le réseau local

De nombreuses associations et acteurs de terrain, au niveau communal ou régional, luttent directement ou indirectement contre les discriminations, certains en lien direct avec un critère protégé spécifique tel le racisme et d'autres de manière plus générale.

17

décret du 17 juillet 2002 visant à promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs.

Le renforcement des initiatives de collaborations et le maillage du réseau local pourraient, entre autres, être impulsés par des décideurs ou agents communaux.

Les résultats du sondage sur « la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux » invitent à renforcer ces initiatives transversales et attestent d'une motivation des répondants dans ce sens :

« Lutter contre les discriminations ne peut s'effectuer de manière isolée, hermétique, sans tenir compte des organes, agents communaux, associations locales, etc., qui participent à tous les aspects de la vie de la commune (c'est-à-dire ne travaillant pas spécifiquement sur l'égalité des chances). Il serait vain d'agir sans interagir avec tous les secteurs de la vie communale. »

« On note une réelle motivation de la part des agents communaux à entreprendre et mettre sur pied des collaborations avec les acteurs associatifs locaux. Les partenaires semblent recherchés et valorisés. Sans aucun doute, encourager ces collaborations apporterait une valeur ajoutée au combat contre les discriminations. »

2.2.3 Formuler et réaliser des objectifs politiques

2.2.3.1 Organiser une campagne de sensibilisation

Les résultats du sondage portant sur « la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux » nous révèlent que plus d'une commune sur 10 a mené une ou plusieurs campagnes d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens.

Afficher sa volonté d'engager sans discriminer peut sembler inutile parce que naturel ou évident, mais il s'agit d'un symbole fort¹⁸ pourvu qu'il s'inscrive dans un processus global de lutte contre les discriminations. Il constitue un bon point de départ mais ne doit pas rester une action ponctuelle et isolée.

18

Comme a pu le démontrer la Halde dans le rapport "Prévention des discriminations et promotion de l'égalité dans les ressources humaines. Que répondent les collectivités territoriales à la Halde ?", 2009.

Exemple : Une commune a mis sur pied une campagne de sensibilisation au travers de cartes postales humoristiques qui faisaient référence aux différents critères de discrimination.

2.2.3.2 Garantir la transversalité des politiques d'égalité des chances

Exemple : Une échevine en charge de l'égalité des chances a été identifiée comme telle par les citoyens de sa commune. Elle a été interpellée par la maman d'un enfant atteint d'un léger handicap qui se voyait refuser l'accès à des loisirs et qui rencontrait des difficultés à s'intégrer au sein de son école. L'échevine a alors informé son collège de cette problématique et a pu travailler en étroite collaboration notamment avec l'échevin en charge de l'enseignement. Ils ont pu sensibiliser les centres de loisirs ainsi que l'école sur le thème de l'aménagement raisonnable.

Une des missions fondamentales de la personne en charge de l'égalité des chances sera d'**assurer la transversalité** de la politique d'égalité des chances. Cette matière n'est en effet pas isolée. Elle doit être prise en compte dans l'ensemble des compétences de la commune: état civil, maintien de l'ordre, gestion des voiries, urbanisme, enseignement,...

En réalité, toutes les communes sont déjà engagées dans la thématique de l'égalité des chances, parfois sans s'en rendre compte parce que les compétences sont éclatées. Un-e échevin-e est en charge du handicap, un-e autre du 3ème âge, de la prévention, de l'interculturalité,... Enfin, chaque échevin-e a ses sensibilités et s'engage dès lors différemment dans ce qui constitue l'égalité des chances.

Il est donc utile que cette compétence soit attribuée en tant que telle à un-e élu-e et/ou un-e fonctionnaire communal-e, dans un objectif de cohérence et de transversalité du projet. La politique de diversité doit être appliquée de manière transversale à tous les services.

Le sondage sur « la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux » montre la méconnaissance du personnel communal de l'action relative à la lutte contre les discriminations au sein de sa commune. Or on sait que les actions menées perdent de leur poids si elles ne sont pas rendues visibles.

2.2.4 Evaluer les politiques menées

Cette démarche implique l'évaluation des processus décisionnels et des résultats des projets en tant que tels afin de permettre à la commune de réaliser une réorientation adéquate des affectations budgétaires ou du projet lui-même.

Une analyse budgétaire permettra d'évaluer si les investissements en faveur de l'égalité des chances touchent de manière équilibrée tous les groupes cibles. Ces chiffres, lorsqu'ils sont associés aux statistiques sur la population de la commune indiquent si toute la population est visée.

AAH ÇA ! MAIS C'EST FACILE
DE DONNER DES CONSEILS !
ET C'EST VOUS QUI
ALLEZ VENIR M'AIDER À
INFORMER, RÉORIENTER,
COLLABORER, ÉVALUER ?



ALORS, LE 4,
ON AURAIT L'APERO URBAIN
POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES,
LE 8, LA BROCANTE
EN FAVEUR DES COUPLES GAYS,
ET LE 14, LE LÂCHER DE BALLONS
SPÉCIAL IMMIGRÉS.
POUR CE QUI EST DE
LA KERMESSE AUX BOUDINS
VOUS N'AVEZ PAS PEUR
QU'ON Y VOIE
UNE DISCRIMINATION
ENVERS LES FEMMES
UN PEU MOCHES ?



03 Côté coulisses : **LA COMMUNE COMME EMPLOYEUR**

Les administrations communales sont des prestataires de service mais aussi des employeurs : personnel d'entretien, collaborateurs administratifs, agents de police, experts, etc. Tous figurent au rang du personnel de la commune.

Développer l'égalité des chances vis-à-vis des citoyen-ne-s n'a de sens que si ce principe est respecté au sein de l'institution.

L'égalité des chances doit être un fil rouge dans la carrière de tous les collaborateurs : lors d'un recrutement, d'une promotion, d'une formation continue, de l'exécution quotidienne du travail et de la fin de carrière.

3.1 Favoriser l'égalité entre tous les agents

L'employeur communal doit être un modèle pour tous. Dès lors, une bonne gestion interne de la diversité est fondamentale, d'autant qu'une discrimination peut survenir de manière non intentionnelle.

Exemple 1 : Un employé communal, revenant de congé de maladie et dont la surdité s'est aggravée, se voit refuser des aménagements raisonnables liés à son handicap, entre autres un téléphone avec amplificateur.

Exemple 2 : Une travailleuse entre en service au sein de la commune, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Elle effectue une période d'essai avec succès. Un rapport d'évaluation très positif est rédigé sur son travail par son responsable hiérarchique à l'issue de cette période. Quelques jours plus tard, cette travailleuse annonce sa grossesse. Son responsable hiérarchique lui reproche de ne pas avoir été honnête avec lui en annonçant sa grossesse à la fin de la période d'essai. Il déclare à la travailleuse qu'il ne lui proposera plus d'autre contrat car à cause de sa grossesse, elle désorganise le service.

Lorsqu'une discrimination se produit, c'est l'occasion pour la commune de repérer un nouveau terrain d'action et d'améliorer sa gestion de l'égalité des chances. Savoir reconnaître une discrimination, réagir rapidement et mettre en place des dispositifs de prévention sont trois ingrédients centraux pour une commune respectueuse de l'égalité des chances.

Dans l'exemple 1, le refus de l'amplificateur comme aménagement raisonnable pourrait être considéré comme une discrimination fondée sur le handicap. Pour mener une politique des ressources humaines respectueuse de l'égalité des chances, les étapes suivantes auraient pu, entre autres, être suivies :

- Rencontrer la personne et écouter sa demande ;
- Examiner ses besoins ;
- Envisager des aménagements en concertation éventuelle avec des acteurs locaux ;
- Envisager une demande d'intervention de l'AWIPH ou des autres fonds régionaux.

Dans l'exemple 2, les démarches suivantes pourraient être envisagées :

- rencontrer la travailleuse et son responsable hiérarchique et écouter leurs points de vue respectifs ;
- réfléchir aux besoins du service ;
- réagir aux menaces de non renouvellement de contrat ;



3.2 Ouvrir les yeux sur les attitudes discriminatoires

Si une discrimination entre différents membres du personnel communal survient, une intervention rapide de la hiérarchie est nécessaire.

Exemple : Un ouvrier communal de confession musulmane trouve tous les matins une tranche de jambon déposée dans son casier par ses collègues. Il s'agit d'un harcèlement discriminatoire fondé sur la conviction religieuse. Informé de cette situation, la commune en tant qu'employeur doit réagir immédiatement.

En tant que responsable hiérarchique, votre rôle consiste :

- à faire cesser immédiatement la pratique discriminatoire ;
- à faire part à l'ensemble du personnel de la gravité de ces comportements discriminatoires et de leur caractère inacceptable ;
- à prendre, si nécessaire, des sanctions adaptées et proportionnées.

Par ailleurs, un contact avec les acteurs compétents (Centre, Institut, personne de confiance, conseiller en prévention, syndicat,...) peut s'avérer utile.

En tant que collègue et témoin direct de comportements discriminatoires entre des agents communaux, on ne peut rester les bras croisés. On peut tenter de convaincre ses collègues de modifier leur comportement, mais s'ils persistent, il y a lieu de prendre contact avec les personnes compétentes (Centre, Institut, personne de confiance, conseiller en prévention, syndicat,...).

3.3 Mettre en place des actions structurelles

3.3.1 Adhérer à une charte

Le sondage sur « la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux » nous apprend que l'adhésion à des chartes est un outil utilisé dans une proportion faible mais non négligeable par les communes afin de traduire les préoccupations en matière de lutte contre les discriminations. Parmi les différents critères de discrimination, c'est sur celui du handicap que les communes s'engagent le plus régulièrement.

L'adhésion d'une commune à une charte est un engagement moral fort pour une politique d'égalité des chances. Elle permet en effet à la commune de prendre publiquement position sur le principe d'égalité des chances et de mettre en œuvre les principes définis dans la charte. Elle marquera alors son engagement de manière transparente pour tout le personnel communal et les citoyens.

La charte fait partie des outils qui permettront à une commune d'appuyer une politique d'égalité des chances. Elle doit faire partie d'un processus global et doit être réalisée en même temps que d'autres actions au sein de la commune. Seul, cet outil n'aura que très peu d'impact et ne vivra pas longtemps au sein de l'administration.

Exemples : La Charte Communale de l'intégration de la Personne Handicapée. Vous trouverez tous les renseignements sur le site de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée : www.asph.be/ASPH/Citoyennete/charte-relance-2007.htm.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale : http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_fr.doc.

3.3.2 Introduire une clause de non-discrimination dans le règlement de travail des agents communaux

Il arrive, tant dans les relations entre agents que dans les relations entre les agents et les usagers, que des attitudes, des comportements, voire des paroles soient empreints de racisme, de xénophobie, d'homophobie, ... Or le règlement de travail des administrations communales ne prévoit pas toujours d'article visant à rappeler les règles en la matière et à interdire de tels comportements.

Il s'agit donc ici d'insérer une clause de non discrimination dans le règlement de travail des différentes administrations communales.

L'insertion d'une clause de non-discrimination aura pour effet d'informer les agents, d'outiller l'employeur public dans sa prévention de tout comportement, attitude ou parole discriminatoire et enfin d'adapter la réglementation communale à la législation. La clause visera tant les relations entre les agents que les relations entre les agents et les usagers.

Dans ce cadre, tous les agents (statutaires et contractuels) devraient s'engager à :

- refuser toute forme de discrimination notamment fondée sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'originale nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel et futur, le handicap, les convictions politiques, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale, la langue, les convictions syndicales, le sexe et les critères apparentés (la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe) ;
- fournir un service de qualité et à agir de manière objective et impartiale, dans l'intérêt de l'usager quel qu'il soit.



3.4 Adopter une politique du personnel adéquate

Une administration locale qui opte pour l'égalité des chances doit appliquer cette politique dans sa propre gestion du personnel. Cela signifie que les administrations locales favorisent l'égalité des chances pour tou-te-s les (candidat-e-s) employé-e-s, dans chaque fonction.

L'égalité des chances se traduit ici lors du **recrutement**, de la promotion, de la **formation** et dans l'**exécution du travail quotidien**¹⁹.

Exemple : Le service du personnel d'une commune utilise l'outil du CV anonyme afin d'éviter au maximum toute forme de discrimination lors du recrutement.

3.5 Former le personnel des services communaux et des CPAS



19

"Le réflexe Egalité. Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale" coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2008, p115

La formation du personnel concernant les matières relatives à l'égalité des chances (cadre légal, lutte contre les stéréotypes et les préjugés, diversité,...) est essentielle. Assurer la préparation des acteurs (notamment les élu-e-s) les rendra conscients des enjeux et permettra qu'ils s'impliquent davantage.

- Une formation sur la diversité et les besoins spécifiques de certains groupes de la population permet aux agents de s'adapter et de mieux gérer les situations concrètes.
- Une meilleure connaissance des besoins des personnes et une sensibilisation au respect des différences permettent de garantir un meilleur accueil, une égalité de traitement et une plus grande efficacité dans la gestion des dossiers.
- Une formation qui sensibilise aux processus et comportements discriminatoires permet de limiter voire d'enrayer les situations de discrimination. De nombreuses situations sont le fruit de réflexes ou attitudes dont on n'a pas toujours conscience mais qui portent préjudice aux personnes concernées. Il est donc également important de sensibiliser en amont, notamment pour bien faire comprendre que les discriminations ne sont pas toujours le résultat de mauvaises intentions, mais parfois de la méconnaissance de la loi.

Permettre aux agent-e-s d'être informé-e-s et mieux outillé-e-s pour faire face aux besoins du public permet de prévenir des situations et des comportements discriminatoires et, dès lors, d'être en conformité avec l'objectif d'égalité de traitement préconisé par les législations.

Un engagement visible de la hiérarchie dans la démarche de formation est également indispensable, sans quoi les efforts déployés seront souvent vains.

Exemple : La campagne « la discrimination s'arrête ici »²⁰ a été largement diffusée et affichée au sein des administrations communales. Une fonctionnaire en charge de l'égalité des chances a saisi cette opportunité pour sensibiliser chaque collègue. Cette campagne a donc pris un sens pour tou-te-s les fonctionnaires qui ont pu répercuter ces informations aux citoyens et afficher l'engagement de leur commune en toute connaissance de cause.

²⁰ www.stop-discrimination.be

Conclusion

Nous ne rédigerons pas la conclusion de cette brochure. Nous vous proposons plutôt de l'écrire ensemble. Sur le terrain !

Chacun-e selon la mission qui lui a été confiée ou la fonction pour laquelle il/elle a été mandaté-e. La lutte contre les discriminations ne peut se passer ni des acteurs de terrain, ni des citoyens, ni des décideurs politiques.

Nous l'avons constaté tout au long de ces pages, la lutte contre les discriminations ne se décrète pas.

Mais si le cadre légal est important, utile et nécessaire, il reste inefficace si des femmes et des hommes ne l'incarnent pas et ne lui donnent pas vie. Travailleurs sociaux, politiques éducateurs, échevins, instituteurs, fonctionnaires, bourgmestres, toutes et tous sont directement concerné-e-s et responsables. Chacun à son niveau.

La lutte contre les discriminations impose une vigilance de tous les instants, de l'organisation et de la connaissance. Elle oblige les acteurs à se former, à se concerter, à collaborer entre eux, à assurer une transversalité des décisions et des projets, mais aussi à faire preuve de créativité. Elle requiert une mise en question des pratiques.

TIENS, TIENS, TIENS,
ET COMME PAR HASARD,
DANS VOTRE BROCHURE,
LES BOURGMESTRES SONT DES HOMMES
ET LES SECRÉTAIRES DES FEMMES!
EH BEN, BRAVO !



Rien de moins simple !

La brochure que vous refermez a poursuivi l'objectif de rappeler l'exigence que requiert la lutte contre les discriminations, de donner des pistes et des références, d'illustrer, avec une touche d'humour, ce qui paraît parfois, voire souvent, très abstrait.

Gageons qu'elle constitue un encouragement et une référence !

Références légales

Au niveau fédéral

- Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes
- Arrêté royal du 23 décembre 1977 et du 6 mars 1978 fixant le nombre de personnes handicapées que doivent occuper les provinces, les communes, les associations de communes et les agglomérations de communes (abrogé en Région flamande par l'arrêté portant la position juridique du personnel communal du 7 décembre 2007)
- Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, modifié par l'A.R. du 24 août 1994
- Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Au niveau régional et communautaire

- Décret de la Région wallonne du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Décret de la Communauté française du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement
- Décret de la Communauté germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail
- Décret du Conseil flamand du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi
- Ordonnance de la Région bruxelloise du 20 avril 2006 relative à l'élaboration par le Gouvernement d'un rapport annuel d'évaluation de la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes

Ouvrages de référence

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme :

- Le réflexe Egalité. Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale, coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2008
- Discrimination fondée sur l'âge: De quoi s'agit-il et comment y réagir?, 2011
- Discrimination des personnes avec un handicap. De quoi s'agit-il et comment y réagir?, 2009
- Discrimination sur le marché de l'emploi. Origine, couleur de peau, nationalité. De quoi s'agit-il. Comment réagir?, 2009
- Discrimination des lesbiennes, De quoi s'agit-il. Comment réagir?, 2009
- Delete Cyberhate; racisme et discrimination sur Internet. De quoi s'agit-il? Comment réagir?, 2009
- La discrimination au logement, comment réagir ?, 2007
- L'entreprise & la diversité - Quelles mises en pratique ?, Centre pour l'égalité des chances et Business & Society Belgium, 2007

Les publications du Centre peuvent être téléchargées sur www.diversite.be, rubrique Publications, ou commandées via epost@cntr.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :

- Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs, 2011
- Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique, 2011
- Genre et emploi du temps, 2009
- Etre transgenre en Belgique, 2009
- Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions, 2010
- Femmes au sommet, 2009
- Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle, 2010
- Egalité des femmes et des hommes dans les marchés publics, 2008
- Le guide en ligne belge d'expertise féminine et d'approche de genre – VEGA, <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/liens/organisations/vega-databank.jsp?referer=tcm:337-40792-64>

Les publications de l'Institut peuvent être téléchargées sur www.iefh.belgique.be, rubrique Publications, ou commandées via ce même site.

Carnet d'adresses

Adresses des partenaires du Centre

Les coordonnées des partenaires du Centre sont regroupées dans l'onglet « liens » du site Internet du Centre: www.diversite.be

Organismes belges de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations

- **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**
Rue Royale, 138 - 1000 Bruxelles
T : 02/212 30 00 ou ligne verte (gratuite) : 0800/12800 (« taper » 2)
epost@cntr.be - www.diversite.be

- **Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**
Rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles
T : 02/233 42 65 ou ligne verte (gratuite) : 0800/12800 (« taper » 1)
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be - www.iefh.belgium.be

Service Public de Wallonie

- **DGO 5 - Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'égalité des chances**
Avenue Gouverneur Bovesse 100 - 5100 - Namur (Jambes)
T: 081 32 72 99 - F: 081 32 72 15
<http://spw.wallonie.be>

Espaces Wallonie

Les Espaces Wallonie sont ouverts du lundi au vendredi, de 8h30 à 17h

- **Espace Wallonie d'Arlon**
Place Didier 42 - 6700 ARLON
T: 063/43.00.30 - cia.arlon@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Charleroi**
Rue de France 3 - 6000 CHARLEROI
T: 071/20.60.80 - ew.charleroi@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie d'Eupen**
Gospertstrasse 2 - 4700 EUPEN
T: 087/59.65.20 - cia.eupen@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de La Louvière**
Rue de Bouvy 7 - 7100 LA LOUVIERE
T: 064/23.79.20 - cia.lalouviere@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Liège**
Place Saint-Michel 86 - 4000 LIEGE
T: 04/250.93.30 - ew.liege@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Mons**
Rue de la Seuwe 18-19 Ilot de la Grand'Place - 7000 MONS
T: 065/22.06.80 - cia.mons@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Namur**
Rue de Bruxelles 20 - 5000 NAMUR
T: 081/24.00.60 - cia.namur@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Nivelles**
Rue de Namur 67 - 1400 NIVELLES
T: 067/41.16.70 - cia.nivelles@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Tournai**
Rue de la Wallonie 19-21 - 7500 TOURNAI
T: 069/53.26.70 - cia.tournai@spw.wallonie.be

- **Espace Wallonie de Verviers**
Rue Xhavée 86 - 4800 VERVIERS
T: 087/44.03.50 - cia.verviers@spw.wallonie.be

Agences régionales pour les personnes handicapées

- **Agence Wallonne pour l'intégration de la Personne handicapée (AWIPH)**
Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 CHARLEROI
T: 071/20 57 11 - F: 071/20 51 02
secgen@awiph.be - www.awiph.be

- **Service bruxellois Personne Handicapée Autonomie Recherchée (PHARE)**
Rue des Palais 42 - 1030 Bruxelles
T: 02/800.82.03 - info@phare.irisnet.be - www.phare-irisnet.be

- **Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)**
 Sterrenkundelaan 30 - 1210 Brussel
 T: 02/225.84.11 - F: 02/225.84.05
 informatie@vaph.be - www.vaph.be

Centres Régionaux d'Intégration

- **Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon**
 Rue de Mons 17/1 - 1480 Tubize
 T: 02/366.05.51 - F: 02/390.99.93
 info@cribw.be - www.cribw.be

- **Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège**
 Place Xavier Neujean, 19B - 4000 Liège
 T: 04/220.01.20 - F: 04/220.01.19
 secretariat@cripel.be - www.cripel.be

- **Centre Interculturel de Mons Borinage**
 Grand Place, 4 - 7012 JEMAPPES
 T: 065/88.66.66 - F: 065/88.56.97
 www.cimb.be - cimb@skynet.be

- **Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre**
 Rue Dieudonné François, 43 - 7100 TRIVIERES
 T: 064/23.86. 54 - F: 064/26.52.53
 ceraic@swing.be - www.ceraic.be

- **Centre Régional d'Intégration de Charleroi**
 Rue Hanoteau, 23 - 6060 GILLY
 T: 071/20.98.60 - F: 071/20.98.61
 info@criccharleroi.be - www.criccharleroi.be

- **Centre d'Action Interculturelle de Namur**
 Rue Docteur Haibe, 2 - 5002 SAINT-SERVAIS (NAMUR)
 T: 081/73.71.76 - F: 081/73.04.41
 info@cainamur.be - www.cainamur.be

- Centre Régional de Verviers pour l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère
Rue de Rome, 17 - 4800 VERVIERS
T: 087/35.35.20 - F: 087/35.55.20
crvi@perso.be - www.crvi.be

Coordinateurs et coordiatrices provinciales (égalité des femmes et des hommes)

Province de Brabant wallon

- Service des Affaires Sociales
Cellule Egalité des Chances
Bâtiment Archimède - Bloc D
Avenue Einstein 2
1300 WAVRE (zoning Nord)

Mme Nathalie RUYSKART (violence)
T: 010/23.62.32 - F: 010/23.60.84
nathalie.ruyskart@gmail.com

Mme Noëlla LETE (égalité)
T: 010/23.62.37 - F: 010/23.60.84
egalitedeschances@brabantwallon.be

Province du Hainaut

- Cellule provinciale « Lutte contre les violences » (Violence)
Maison du Hainaut
Quai de Brabant 20 - 6000 Charleroi

Mme Albine QUISENAIRE
M: 0484/97.31.63 - coordination.violence@hainaut.be

Direction des Ressources Humaines - Egalité des chances (Egalité)
Avenue Général de Gaulle, 102 - 7000 Mons

Mme Cosette REYNDERS
T: 065/38.24.44 - F: 065/38.24.39 - M: 0478/38.49.61
cosette.reynders@hainaut.be

Province de Namur

- Rue Martine Bourtonbourt, 2 - 5000 Namur

Mme Isabelle PAUL

Coordinatrice Cellule Égalité des Chances

T: 081/77.54.06 - F: 081/74.56.82 - M: 0485/98.33.72

Isabelle.paul@province.namur.be

Mme Catherine JUSTE

T: 081/77.52.93 - F: 081/74.56.82

Catherine.juste@province.namur.be

Province de Luxembourg

- Division des Affaires sociales

Square Albert 1er 1 - 6700 Arlon

Mr Jean-Marc HERBIET (violence)

T: 063/21.22.29 - jm.herbiet@province.luxembourg.be

Mme Emilie KAISIER (égalité)

T : 063/21.22.13 - e.kaisier@province.luxembourg.be

Province de Liège

- Rue Beeckman 26 - 4000 LIEGE

Mme Laura Rusalen (violence)

T: 04/237.93.11 - F: 04/237.93.14

laura.rusalen@provincedeliege.be

Mme Emmanuelle PAUL (violence)

T: 04/237.93.06 - F: 04/237.93.14

emmanuelle.paul@provincedeliege.be

Mme Corinne JEDOCI (violence)

T: 04/237.93.24 - F: 04/237.93.14

corinne.jedoci@provincedeliege.be

Mme Marilyne MUYTJENS (égalité)

T: 04/237.93.14 - marilyne.muytjens@provincedeliege.be

Pour une **Commune** égalité

Bruxelles, novembre 2011

'**Pour une Commune égalité**' est réalisé dans le cadre du protocole de collaboration entre la Wallonie, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce protocole a été adopté dans le cadre du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (modifié par le décret du 19 mars 2009)

Éditeurs responsables :

Jozef De Witte – Edouard Delruelle

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

Rédaction :

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Coordination :

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Service Public de Wallonie, Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'égalité des chances

Remerciements : A la Ministre wallonne de la Santé, de l'Egalité des Chances et de l'Action sociale et au Ministre wallon des Pouvoirs locaux et de la Ville, en charge du Tourisme

Conception graphique et mise en page : d-Artagnan

Impression : Perka

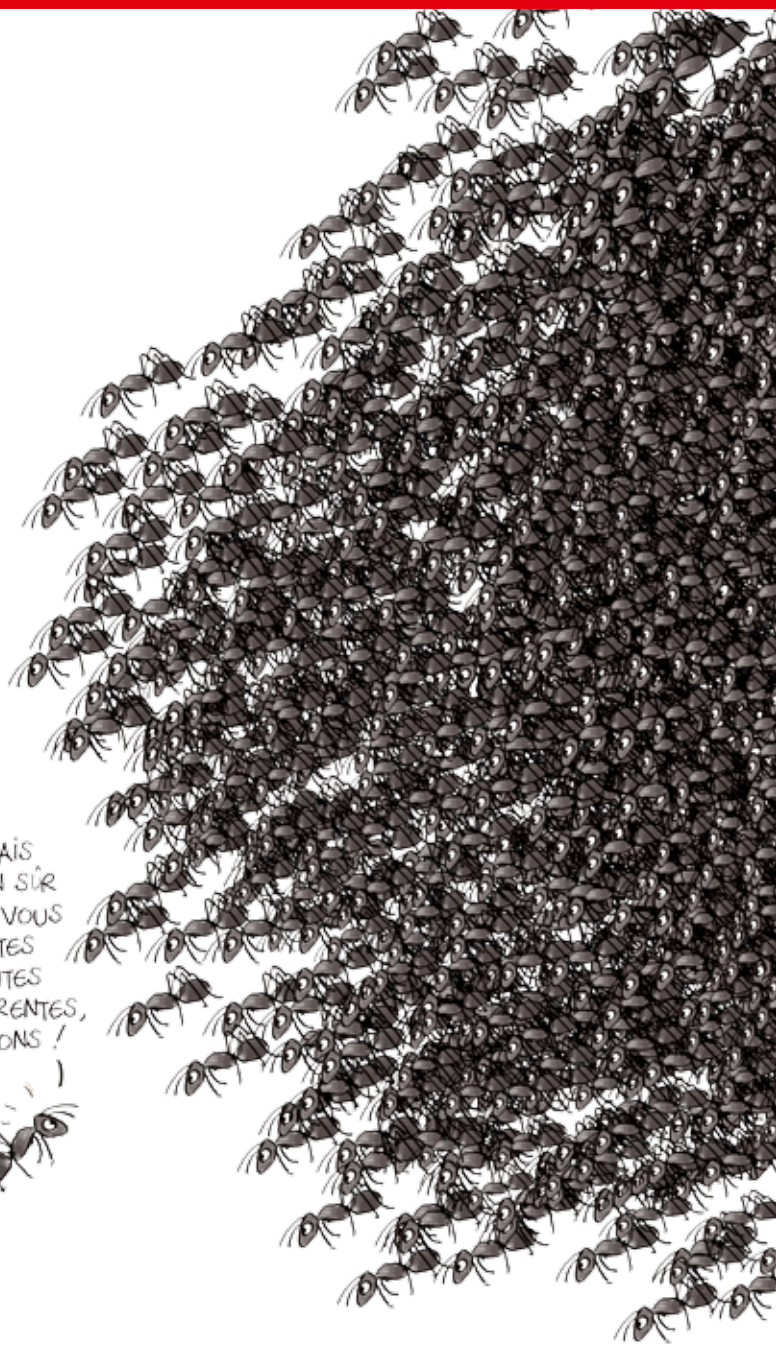
Illustrations : Catheline et Frédéric Jannin - www.jannin.com

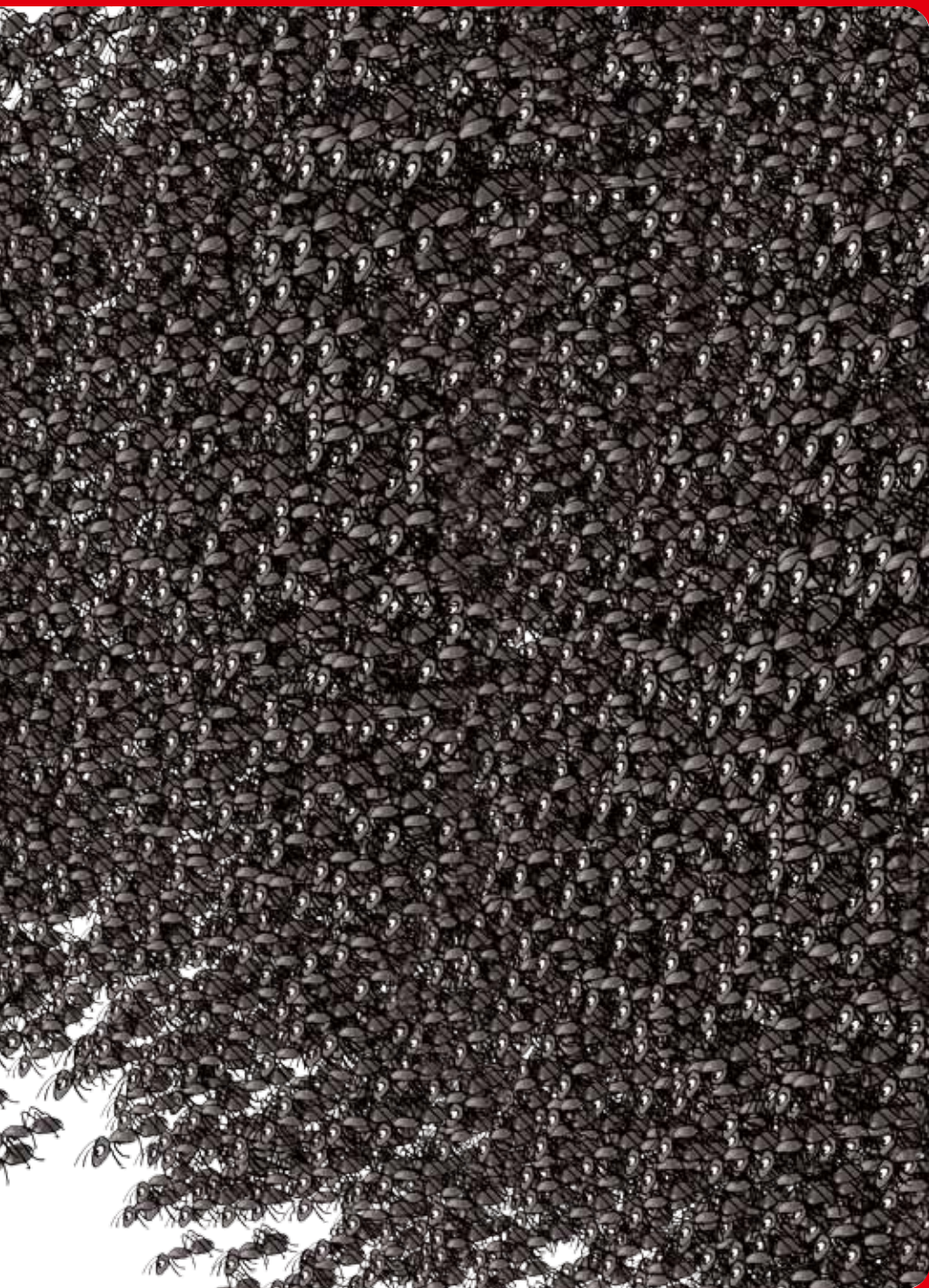
Vous pouvez télécharger cette brochure sur le site du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be et le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: www.iefh.belgium.be, ainsi que sur le site www.stop-discrimination.be

Vous pouvez également la commander auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme via epost@cntr.be ou au 02/212 30 00.

Cette brochure est imprimée sur du papier FSC / SGS-COC-004434 - sources mixtes

MAIS
BIEN SÛR
QUE VOUS
ÊTES
TOUTES
DIFFÉRENTES,
VOYONS !







Wallonie



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

CENTRE POUR L'
ÉGALITÉ
DES CHANCES
ET LA LUTTE CONTRE
LE RACISME

