La perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux

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

Juillet - Août 2011

Table des matières

TABLE DES MATIERES ---------- 2

AVANT-PROPOS ET REMERCIEMENTS ---------- 4

CHAPITRE 1. OBJECTIFS DE L'ETUDE ET METHODOLOGIE ---------- 5

1. OBJECTIFS DE L'ETUDE ---------- 5
   - *1.1. Contexte de l'étude* ---------- 5
   - *1.2. Objectifs* ---------- 5
2. CADRAGE THEORIQUE ---------- 7
   - *2.1. Discrimination* ---------- 7
   - *2.2. Diversité* ---------- 8
3. METHODOLOGIE ---------- 10
   - *3.1. Échantillon* ---------- 10
   - *3.2. Questionnaire* ---------- 10
   - *3.3. Récolte des données* ---------- 11
   - *3.4. Données qualitatives* ---------- 12
4. CARACTERISTIQUES DES ECHANTILLONS ---------- 13
   - *4.1. Types d'échantillons* ---------- 13
   - *4.2. Profil des répondants* ---------- 14
   - *4.3. Données socio-démographiques* ---------- 16
   - *4.4. Les institutions* ---------- 21
   - *4.5. Les communes* ---------- 22
   - *4.6. Le point de vue officiel* ---------- 23
5. LIGNES D'ANALYSE ---------- 25

CHAPITRE 2. POLITIQUE DE LA COMMUNE EN MATIERE DE DISCRIMINATION ---------- 27

1. INITIATIVES OFFICIELLES DES COMMUNES ---------- 27
   - *1.1. Implication des communes par des textes* ---------- 27
   - *1.2. Implication des communes par des postes, mandats et groupes de travail* ---------- 30
2. AUTRES MESURES CONCRETES ---------- 35
   - *2.1. Accessibilité des services de la commune* ---------- 35
   - *2.2. Collaborations et contacts avec les acteurs locaux* ---------- 38
   - *2.3. Projets de promotion de la diversité et subsides* ---------- 44
   - *2.4. Satisfaction par rapport aux politiques communales* ---------- 48
   - Encadré : L'attitude des agents communaux envers la lutte contre les discriminations ---------- 50
3. INFORMATION, SENSIBILISATION, FORMATION ---------- 52
   - *3.1. Formation à destination du personnel* ---------- 52
   - *3.2. Mise en place de dispositifs pour les victimes de discrimination* ---------- 55
   - *3.3. Récolte d'informations sur le territoire communal* ---------- 58
   - *3.4. Campagne de sensibilisation* ---------- 59
   - *3.5. Formation des agents communaux* ---------- 62

Encadré : La spécificité du critère « handicap » ---------- 63
3.6. Perceptions relatives au discours de la Région wallonne contre les discriminations 67

CHAPITRE 3. SITUATION ACTUELLE EN TERMES DE DISCRIMINATION ---------- 72

1. PERCEPTION OBJECTIVE ET SUBJECTIVE DE LA DISCRIMINATION ---------- 72
1.1. Perception objective de la discrimination de la part de la commune en tant qu'employeur ---------- 72
1.2. Perception objective de la discrimination de la part de la commune en tant que service public. ---------- 80
1.3. Perception subjective de la discrimination ---------- 90

CHAPITRE 4. CONNAISSANCE DES OUTILS LEGISLATIFS ET INSTITUTIONNELS ---------- 95

CHAPITRE 5. MODELE DE GESTION DE LA DIVERSITE ---------- 100

CHAPITRE 6. CONCLUSIONS GENERALES ---------- 104

1. INITIATIVES OFFICIELLES DE LA COMMUNE ---------- 104
2. AUTRES MESURES CONCRETES ---------- 104
3. INFORMATION, SENSIBILISATION, FORMATION ---------- 105
4. SITUATION ACTUELLE EN TERMES DE DISCRIMINATION ---------- 105
5. CONNAISSANCE DES OUTILS LEGISLATIFS ET INSTITUTIONNELS ---------- 106
6. MODELE DE GESTION DE LA DIVERSITE ---------- 106

CHAPITRE 7. PISTES ET RECOMMANDATIONS ---------- 107

1. S'APPUYER SUR DES ANALYSES ORGANISATIONNELLES SPECIFIQUES A CHAQUE COMMUNE ---------- 107
2. DEVELOPPER LA TRANSVERSALITE INHERENTE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ---------- 108
3. DEVELOPPER LES FORMATIONS DE SENSIBILISATION ---------- 108
4. ABORDER SERIEUSEMENT LA PROBLEMATIQUE DE LA MOTIVATION A LA FORMATION ---------- 109
5. VISIBILISER L'ADMINISTRATION COMMUNALE COMME LIEU D'ECOUTE ET DE CONSEIL CLAIREMENT IDENTIFIE 109
6. RENFORCER LES COLLABORATIONS LOCALES ---------- 110
7. CREER UNE « SECTION LOCALE » AU SEIN DES SERVICES DU MEDIATEUR REGIONAL ---------- 110

BIBLIOGRAPHIE ---------- 112

Avant-propos et remerciements

L'étude sur la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux a été effectuée par le bureau d'études indépendant **Sonecom-sprl** sous la direction de Luc Albarello, docteur en sociologie ; elle a été réalisée par les chargés de missions Stéphane Jonlet et Elsa Albarello.

La recherche a été menée en collaboration avec le **Cirtes** (UCL) sous la direction du professeur Ginette Herman, réalisée par les chercheuses Stéphanie Delroisse (UCL – CIFoP) et Marie Courtois.

Elle a été effectuée entre novembre 2010 et mars 2011.

La collaboration entre SONECOM et le CIRTES s'est révélée très positive. En effet, la complémentarité des compétences des chercheurs, tant au niveau disciplinaire que méthodologique, a donné à l'étude une ampleur particulière. Tandis que le CIRTES s'est plus spécifiquement chargé des résultats sous l'angle de la psychologie sociale, SONECOM s'est impliqué dans les différentes phases de l'élaboration de la démarche d'enquête, de la récolte des données et de l'interprétation de celles-ci sous l'angle sociologique. SONECOM a en outre mené la partie *focus group* de l'étude.

L'ensemble de la mission a bénéficié du suivi d'un Comité d'Accompagnement spécialement constitué à cet effet et réunissant des représentants du Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme, de l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, de la Direction générale opérationnelle des pouvoirs locaux et de l'IWEPS.

Nous remercions tout particulièrement Mr Vanderkam, Mme Denies, Mme Luisi, Mme Goffinet, Mme Gigot, Mlle Petit et Mme Cardelli.

Les auteurs tiennent à remercier très sincèrement l'ensemble des acteurs locaux, qui dans les communes wallonnes et les CPAS, ont contribué à l'étude en y consacrant du temps, pour répondre à l'enquête ou accepter un entretien.

Chapitre 1. Objectifs de l'étude et méthodologie

1. Objectifs de l'étude

1.1. Contexte de l'étude

Tel que mentionné dans le cahier des charges, « le 19 mars 2008, le Parlement wallon votait son décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Le législateur régional entendait ainsi créer un cadre général pour lutter contre les discriminations et le rendre applicable à toutes les compétences régionales.

En février 2009, des protocoles de collaborations ont été signés entre la Région wallonne et d'une part le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et d'autre part l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'accompagner les administrations, leurs organisations et les acteurs de terrain dans la mise en œuvre du décret du 6 novembre 2008.

Les Protocoles autorisent le Centre pour l'égalité des chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à traiter les situations individuelles relatives aux discriminations fondées sur l'un des critères énoncés dans le décret, rendre des avis et recommandations aux autorités publiques, mener des études sur les thématiques liées à la lutte contre les discriminations et développer l'information qui en dépendent.

En matière de sensibilisation, début 2010 une campagne « La discrimination s'arrête ici » était organisée et diffusée auprès des acteurs des services public de la Région wallonne y compris les villes et les communes ».

C'est dans ce contexte que la présente étude a été réfléchie et réalisée.

1.2. Objectifs

Cette étude menée auprès des agents communaux présente quatre objectifs principaux :

- Identifier la perception objective et subjective de la discrimination par les agents communaux
- Identifier leur connaissance des outils législatifs et institutionnels
- Cerner la façon dont les acteurs communaux gèrent les questions difficiles de discrimination par la mise en œuvre de dispositifs ad hoc
- Identifier les politiques en matière de diversité au niveau communal

Bien que l'étude aborde la thématique des discriminations dans leur globalité, l'analyse est affinée sur base d'une sélection de six critères, à savoir :

- L'origine ;
- L'orientation sexuelle ;
- Les convictions philosophiques ou religieuses ;
- Le handicap ;
- Le genre, le sexe ;
- L'état des ressources financières.

2. Cadrage théorique

Avant de présenter les résultats de l'enquête, il importe de préciser les concepts théoriques qui en constituent la charpente. C'est dans cette perspective que d'une part, la discrimination et les notions qui lui sont associés et, d'autre part la diversité sont brièvement présentées.

2.1. Discrimination

En psychologie sociale, la discrimination renvoie à tout comportement négatif envers les membres d'un groupe d'individus. Ce concept est intrinsèquement lié aux préjugés. Les préjugés sont un ensemble de réactions affectives soit positives, soit négatives envers un groupe d'individus et induisent l'approche ou l'évitement de personnes, de situations et de choses (Leyens & Yzerbyt, 1997 ; Salès-Wuillemin, 2006). Lorsque les préjugés envers des membres d'un groupe sont défavorables, les comportements discriminatoires apparaissent.

La discrimination s'exprime au travers de propos désobligeants vis-à-vis des groupes minoritaires, mais également au travers de propos et de comportements favorables envers les groupes majoritaires (Dasgupta, 2004). Le groupe majoritaire fait référence aux personnes d'origine belge, aux personnes hétérosexuelles, aux hommes, aux personnes valides et aux personnes ayant des ressources financières. Le groupe minoritaire fait référence aux personnes d'origine étrangère, aux personnes homosexuelles, aux femmes, aux personnes en situation de handicap et aux personnes ayant peu de ressources financières. Il semble même que ce favoritisme endogroupe (i.e., les évaluations positives et l'allocation des ressources aux membres de son groupe) opère davantage que la dérogation exogroupe (i.e. les évaluations négatives et l'hostilité associées aux membres des autres groupes ; Brewer, 1979, 1999 ; Dovidio & Gaertner, 1991 ; Gaertner & Dovidio, 2000 ; Mummendey, 1995). Le favoritisme endogroupe est néanmoins à l'origine de la perpétuation de la discrimination envers les groupes minoritaires car le traitement privilégié systématique du groupe majoritaire se fait au détriment des membres des exogroupes (Brewer, 1999 ; Hewstone, Rubin, & Willis, 2002).

Au sens de la psychologie sociale[1], la discrimination peut être directe ou indirecte (Fiske, 2004). La discrimination *directe* se réfère ouvertement aux catégories sociales telles que le genre, l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, etc. et consiste à désavantager un individu au nom de son appartenance réelle ou supposée à une des catégories. La discrimination *indirecte* est subtile ; elle est justifiée par d'autres critères que la catégorie sociale (Schneider, 2004) et consiste à désavantager une personne de manière détournée, que la démarche soit délibérée ou non. Dans le cadre de l'embauche, une offre d'emploi qui indique que seuls les hommes sont invités à postuler pour un poste à pourvoir est un exemple de discrimination directe. Par contre, l'ajout de critères, par exemple exiger la maîtrise du néerlandais pour un poste qui ne le nécessite normalement pas, est un exemple de discrimination indirecte.

[1] Il est très important de souligner que l'emploi des termes qui est fait ici ne se réfère qu'au seul champ de la psychologie sociale. Il ne faut donc pas confondre les concepts de discrimination *directe* ou *indirecte* tels qu'utilisés dans la suite du texte avec la définition juridique de ces notions.

La discrimination directe tend à disparaitre dans les sociétés occidentales pour faire place aujourd'hui à la discrimination indirecte (Dipboye & Colella, 2005 ; Dasgupta, 2004 ; Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002 ; King, Shapiro, Hebl, Singletary, & Turner, 2006). Les processus de justification sont au cœur de cette forme indirecte de la discrimination (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dovidio & Gaertner, 1998). Ces justifications sont des « excuses », des explications, des moyens d'expression qui permettent d'exprimer des préjugés ou des comportements discriminatoires sans avoir à souffrir de sanctions internes (honte, culpabilité) ou externes (punition, jugements négatifs de la part d'autrui). Par exemple, ajouter une exigence supplémentaire alors qu'un candidat d'origine étrangère répond aux exigences initiales du poste à pourvoir est un type de justification. Dans ce cas, le recruteur avance que ce candidat n'est pas engagé parce qu'il n'a pas les compétences requises et non parce qu'il est d'origine étrangère. Il ne pourra dès lors être sanctionné pour un fait de discrimination raciale.

Les études scientifiques ont montré qu'en l'absence de justification, les comportements discriminatoires disparaissent (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dovidio & Gaertner, 1998 ; Delroisse, Herman, & Yzerbyt). Par contre, dès que les individus ont la possibilité de justifier leur décision par une autre information que la catégorie sociale, quelle qu'elle soit, ils discriminent les membres des autres groupes.

2.2. Diversité

La diversité fait référence aux différences démographiques existant au sein d'un groupe de personnes (McGrath, Berdahl & Arrow, 1995 ; Ely & Thomas, 2001). Ces caractéristiques démographiques peuvent être de natures différentes, celles retenues dans ce projet sont l'origine ethnique, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques ou religieuses, et l'état des ressources financières. Elles font l'objet d'une attention particulière au sein des organisations. A ce jour, on ne connait pas encore bien les effets de cette diversité organisationnelle.

Deux hypothèses opposées ont été élaborées à ce propos. L'une suggère, que la diversité dans les équipes de travail aboutit à une augmentation des biais intergroupes (e.g., favoritisme endogroupe) tandis que l'autre soutient qu'elle favorise la résolution de problèmes de manière créative, ce qui entraîne des conséquences positives sur les groupes de travail. Pour réconcilier ces positions antagonistes, il a été suggéré de prendre en considération la nature-même de la diversité organisationnelle mise en place, autrement dit l'idéologie qui est sous-jacente. Dans les travaux actuels de psychologie organisationnelle, deux perspectives idéologiques sont mises en évidence: l'assimilation et le multiculturalisme (Berry, & Kalin, 1995 ; Ryan, Casas & Thompson, 2010).[2]

[2] Dans les champs de la politique, de la sociologie et de la philosophie normative, cette dichotomie entre assimilation et multiculturalisme est depuis plusieurs années dépassée par d'autres enjeux. En Belgique, c'est le terme d' « interculturalité » qui a plutôt le vent en poupe, présenté la plupart du temps comme une voie médiane qui transcenderait le clivage assimilation – multiculturalisme. Cependant, un nouveau clivage est distinctement apparu entre les partisans d'une neutralité *inclusive* de l'Etat et ceux qui défendent une neutralité *exclusive*. Remarquons que ces débats concernent presque uniquement un champ précis de la diversité – les convictions philosophiques et religieuses – et, plus singulièrement encore, leur expression via des signes visibles. L'usage qui est fait ici des termes

L'assimilation propose d'ignorer et de ne pas prendre en compte les catégories sociales, et donc les différences entre les groupes – qu'ils soient majoritaires ou minoritaires –, qui peuvent exister dans un environnement organisationnel (Rosenthal & Levy, 2010 ; Wolsko, Park, Judd & Wittenbrink, 2000). L'assimilation stipule également que les groupes minoritaires devraient adopter le point de vue dominant, c'est-à-dire le point de vue groupe majoritaire (Neville, Lilly, Duran, Lee, & Brown, 2000, in Rosenthal & Levy, 2010). Elle laisse sous-entendre aux travailleurs que l'organisation ne valorise pas la diversité culturelle, ce qui devrait maintenir les préjugés et la discrimination envers les groupes minoritaires. Ces derniers devraient se sentir menacés dans leur appartenance groupale ou culturelle par une telle idéologie.

La deuxième idéologie, le *multiculturalisme*, considère que les préjugés et la discrimination se développent, au moins en partie, en raison d'un manque de connaissance des autres groupes. Dès lors, l'idéologie qui sous-tend le multiculturalisme suggère d'accorder de l'attention aux différences entre les groupes, et de favoriser la compréhension et l'acceptation de ces différences (Takaki, 1993, in Rosenthal & Levy, 2010; Ryan et al., 2010). L'avantage de cette perspective est qu'elle respecte et valorise les appartenances spécifiques des individus issus de groupes dits minoritaires.

D'une manière générale, on s'attend à ce que des travailleurs qui perçoivent que la gestion de la diversité au sein de leur organisation s'oriente vers une perspective d'assimilation développent plus de préjugés et de discrimination envers les groupes minoritaires que les travailleurs qui estiment que la gestion de la diversité est de type multiculturaliste. En effet, la diversité ancrée dans le multiculturalisme devrait aboutir, au moins partiellement, à atténuer ces conséquences négatives via la valorisation, aussi bien pour l'organisation que pour le travailleurs, des appartenances diverses.

Outre les perspectives de la gestion de la diversité, le sentiment de responsabilité (Delroisse, Herman, & Yzerbyt) et les valeurs égalitaires (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dasgupta, 2004 ; Fiske, 2004) ont des effets suppresseurs sur les préjugés et la discrimination, c'est-à-dire que les individus sont motivés à ne pas exprimer leurs préjugés et à montrer des comportements discriminatoires. En effet, la responsabilité implique de ne pas juger autrui en fonction de son appartenance à un groupe et des préjugés associés à ce groupe, mais à traiter chaque individu comme personne à part entière (Fiske, 2004). Les individus qui ont des valeurs égalitaires sont motivés à ne pas prendre en compte les catégories sociales pour évaluer autrui (Dasgupa & Rivera, 2006). Nous faisons donc l'hypothèse que les individus qui ont des valeurs égalitaires seraient davantage « responsables » des informations qu'ils ont à leur disposition lorsqu'ils jugent autrui.

« assimilation » et « multiculturalisme » ne concerne donc pas ces débats normatifs et se réfère exclusivement à leur acception psychologique.

3. Méthodologie

3.1. Échantillon

La démarche choisie pour l'enquête visait l'exhaustivité. Le bureau d'étude s'est donc adressé à l'ensemble des 262 communes wallonnes. Afin de recueillir le point de vue le plus large et le plus représentatif des acteurs communaux wallons, plusieurs personnes par commune ont été appelées à participer à l'étude. A cette fin, quatre types de profils ont été ciblés. Nous avons ainsi demandé via un courrier officiel à chaque commune – par l'intermédiaire des Secrétaires communaux et des Secrétaires de CPAS – de choisir **quatre agents communaux** en tenant compte des critères suivants :

- **« Point de vue officiel »**

Il s'agit de la personne qui a été habilitée à fournir le « point de vue officiel » de la commune. Cela correspond au Bourgmestre, à l'Échevin en charge de l'égalité des chances ou d'une matière similaire, au Secrétaire communal ou bien à un autre membre du Conseil communal spécialisé dans le domaine de la discrimination.

- **« Personne de 1ère ligne dans la commune »**

Si un service spécialisé dans les matières de discriminations existe au sein de l'administration communale, c'est le chef de ce service qui a été invité à répondre. Si ce service n'existe pas, c'est un fonctionnaire en charge de l'égalité des chances qui a répondu à l'enquête. Sinon, c'est la personne à laquelle serait transféré le dossier si un problème de discrimination était porté à la connaissance de la commune qui fût invitée à compléter le questionnaire.

- **« Personne de 1ère ligne dans le CPAS »**

Il s'agit du même profil que le précédent, mais appliqué aux CPAS.

- **« Personne aléatoirement choisie »**

Elle renforce le caractère représentatif de l'échantillon. Techniquement parlant, afin de renforcer le caractère aléatoire de l'échantillon, il fut convenu d'interroger l'agent de l'administration communale ayant eu son anniversaire le plus récemment à la date de réception du courrier, à l'exception toutefois des membres du conseil communal.

3.2. Questionnaire

L'enquête se fonde sur un questionnaire standardisé de 47 questions essentiellement fermées ; il a été conçu en vue de mesurer des tendances, de quantifier des constats et de généraliser les résultats. Le questionnaire comporte en outre une composante qualitative par le biais de questions ouvertes invitant les répondants à formuler des commentaires libres ; ces questions ouvertes permettent de recueillir des illustrations concrètes des comportements qui ont cours.

Les personnes choisies pour répondre à l'enquête ont été invitées à accéder au questionnaire en ligne, tout en ayant la possibilité d'y répondre en format « papier » en cas de souci informatique.

Le questionnaire exigeant entre 25 minutes et 1 heure de temps de réponse –, la possibilité était laissée aux répondants d'enregistrer leurs réponses et de retourner sur leur propre questionnaire par la suite. Cependant, bien que chaque répondant disposait d'un questionnaire unique en ligne, tous les questionnaires ont été remplis de façon anonyme. Cette garantie d'anonymat était d'ailleurs exigée en raison du caractère sensible de la thématique.

3.3. Récolte des données

La récolte des données a débuté le 3 décembre 2010 et s'est poursuivie jusqu'au 20 février 2011. Plusieurs opérations de relance par téléphone et par mail ont été effectuées auprès des administrations communales et CPAS. Le travail de relance effectué a pris d'importantes proportions. Il a fallu en effet contacter à plusieurs reprises presque l'entièreté des administrations communales et des CPAS wallons afin de les inviter à enclencher le processus d'enquête, de les aider à choisir les personnes qui devaient y répondre, de leur fournir des informations complémentaires sur la procédure utilisée ou sur le contexte de l'enquête, de répondre à leur demandes particulières, etc.

Cette phase de relance, a priori identique auprès de chaque institution contactée, a du s'adapter à la grande diversité qui caractérise les pouvoirs locaux. Les réalités et ressources disponibles sont en effet très variées entre des petites communes rurales et des grandes villes, entre des communes qui se sentent concernées par la problématique des discriminations et celles qui n'en voient pas la pertinence par rapport à leur action quotidienne, entre des administrations surchargées de travail et d'autres qui disposent de plus de temps, etc.

Au total, outre le courrier officiel envoyé à toutes les communes, ce sont plus de 1270 contacts téléphoniques, postaux et électroniques personnalisés qui ont été réalisés. Grâce à ce travail de relance et à la collaboration des acteurs communaux, nous avons pu enregistrer un taux de participation de près de 80% des communes wallonnes. Notons que 21 Administrations communales et 9 CPAS ont explicitement refusé de participer à l'étude.[3]

[3] Les principales raisons invoquées pour expliquer ces refus sont la surcharge de travail et, pour quelques communes rurales, le sentiment de ne pas être du tout concernées par la thématique.

3.4. Données qualitatives

3.4.1. Entretiens exploratoires

Préalablement aux données quantitatives, un volet qualitatif avait été déployé. Il s'agissait de recueillir, via des entretiens individuels, des informations émanant de personnes ressources qui disposent d'une certaine expertise sur la question de la lutte contre les discriminations au niveau des acteurs communaux. Ce matériau qualitatif a permis d'enrichir le questionnaire ainsi que les analyses proprement dites. Elles ont également apporté des données pertinentes afin de nourrir les différentes propositions formulées dans ce rapport.

3.4.2. Table ronde

Suite à la récolte des données quantitatives et à l'analyse de celles-ci, une table ronde constituée de représentants de six communes investies et impliquées à différents degrés dans la lutte contre les discriminations a été organisée. Ont été présentés, lors de cette rencontre les principaux résultats issus de l'enquête quantitative, permettant ainsi aux participants de s'exprimer à leur propos.

Ce volet a pour objectif d'ouvrir des pistes de réflexion complémentaires à partir des résultats quantitatifs, de proposer des scénarios interprétatifs, des pistes d'actions ainsi que des recommandations concrètes à adresser au Centre pour l'égalité des chances et à la Région wallonne.

Pour ce faire, des contacts ont été pris avec douze communes sélectionnées par le Centre afin d'inviter l'échevin(e) de l'égalité des chances ou, en cas d'indisponibilité, une personne de référence quant à cette problématique. Les contacts ont débuté le 5 mai 2011 et se sont clôturés lors de la table ronde, fixée le 20 juin 2011. En moyenne 5 contacts (par téléphone ou par mail) par commune ont été nécessaires afin d'obtenir une réponse.

Finalement, six communes ont été représentées par une ou deux personnes. Au total huit personnes ont participé à la table ronde.

La rencontre s'est déroulée comme suit : alternance entre la présentation des principaux résultats issus de l'enquête quantitative (power point) et des moments de parole et d'expression réservés aux participants. Cela a duré trois heures. Ce sont les chercheurs de Sonecom impliqués dans la première partie de l'étude qui ont animé la rencontre.

Les informations provenant de la table ronde ont été analysées et intégrées dans le corps du présent rapport. Elles sont à chaque fois introduites sous le titre « **Commentaires additionnels issus de la table ronde** » permettant d'en discerner l'origine et d'en interpréter plus justement leur portée. Les commentaires et réflexions issus de la table ronde n'ont pas pour but de confirmer ou d'infirmer les résultats quantitatifs. Ils doivent être considérés comme une information supplémentaire, enrichissant les analyses relatives à la lutte contre les discriminations dans le contexte des communes wallonnes.

4. Caractéristiques des échantillons

4.1. Types d'échantillons

Le travail de récolte a permis de rassembler un total de 432 questionnaires complétés. Ces questionnaires ont été analysés selon plusieurs angles de vue différents, en fonction du niveau d'analyse le plus pertinent pour chaque question : par individu, par institution (administration communale ou CPAS), par entité communale.

Les résultats présentés dans la suite du rapport se fondent donc sur des échantillons de tailles différentes :

- **Analyse par individu**

Cet échantillon regroupe l'ensemble des 432 questionnaires correspondant à 432 personnes différentes travaillant au sein des pouvoirs communaux. Par exemple, toutes les questions qui concernent la perception subjective de la discrimination ont été analysées sur base de cet échantillon « global ».

- **Analyse par institution – AC et CPAS**

Sous cet angle d'analyse, deux échantillons différents ont été constitués. L'un rassemble les réponses des 144 Administrations Communales différentes qui ont pris part à l'enquête, et l'autre concerne les 151 CPAS participants. Ces échantillons ont étés exploités pour le traitement de questions qui se rapportent spécifiquement aux actions des institutions communales. Par exemple : « Votre administration communale / votre CPAS a-t-elle pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services lors des trois dernières années ? »

- **Analyse par entité communale**

Il s'agit de l'échantillon constitué sur base des réponses des 208 communes différentes qui ont répondu à l'enquête. Il a permis de traiter les questions qui s'appliquent aux pouvoirs communaux, sans distinction entre les administrations et CPAS. Par exemple : « Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle mené une ou plusieurs campagne(s) d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens ? »

- **Analyse du point de vue officiel**

Certaines questions concernent plus particulièrement les initiatives officielles prises par les communes en matière de lutte contre les discriminations. Afin d'analyser de la façon la plus pertinente possible les réponses formulées dans ce cadre, un échantillon reprenant le « point de vue officiel » des communes a été épinglé. La taille de cet échantillon est de 124 questionnaires.

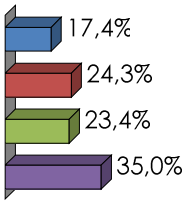
Ces angles d'analyse renvoient donc à cinq échantillons différents, chacun étant constitué à partir de l'ensemble des réponses et d'une sélection sur le profil des répondants – avis officiel, 1ère ligne administration communale, 1ère ligne CPAS, ou agent aléatoirement choisi.

4.2. Profil des répondants

Voici la répartition de l'échantillon global par profil de répondant :

3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ?

	Nb	% cit.
Point de vue officiel de la commune	**75**	**17,4%**
Personne de 1ère ligne dans la commune	**105**	**24,3%**
Agent communal aléatoirement choisi	**101**	**23,4%**
Personne de 1ère ligne dans le CPAS	**151**	**35,0%**
Total	**432**	**100,0%**

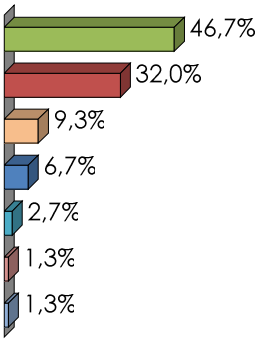


Afin de mieux visualiser le type d'acteurs communaux présents derrière les quatre profils, il est intéressant d'observer les fonctions exercées par les répondants. Voici donc, pour chaque profil de répondant, les fonctions exercées par les personnes qui ont participé à l'enquête :

- **Point de vue officiel de la commune**

4. Quelle est votre fonction au sein de l'Administration Communale /du CPAS ?

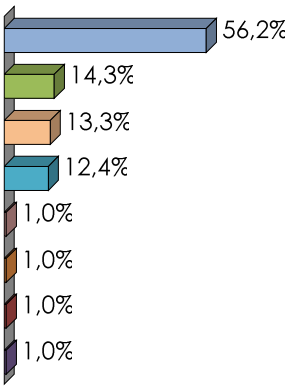
	Nb	% cit.
Secrétaire communal	**35**	**46,7%**
Échevin	**24**	**32,0%**
Chef de service - Administration communale	**7**	**9,3%**
Bourgmestre	**5**	**6,7%**
Agent communal en charge de l'égalité des chances	**2**	**2,7%**
Président du CPAS	1	**1,3%**
Autre agent communal	1	**1,3%**
Total	**75**	**100,0%**



- **Personne de 1ère ligne dans la commune**

4. Quelle est votre fonction au sein de l'Administration Communale /du CPAS ?

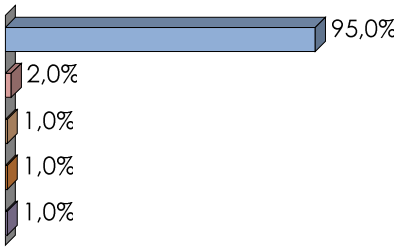
	Nb	% cit.
Autre agent communal	**59**	**56,2%**
Secrétaire communal	**15**	**14,3%**
Chef de service - Administration communale	**14**	**13,3%**
Agent communal en charge de l'égalité des chances	**13**	**12,4%**
Conseiller en prévention	1	**1,0%**
Educateur de rue	1	**1,0%**
Échevin	1	**1,0%**
Conseiller communal	1	**1,0%**
Total	**105**	**100,0%**



- **Agent communal aléatoirement choisi**

4. Quelle est votre fonction au sein de l'Administration Communale /du CPAS ?

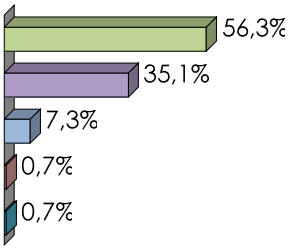
	Nb	% cit.
Autre agent communal	**96**	**95,0%**
Conseiller en prévention	**2**	**2,0%**
Chef de service - Administration communale	1	**1,0%**
Educateur de rue	1	**1,0%**
Agent du CPAS	1	**1,0%**
Total	**101**	**100,0%**



- **Personne de 1ère ligne dans le CPAS**

4. Quelle est votre fonction au sein de l'Administration Communale /du CPAS ?

	Nb	% cit.
Secrétaire de CPAS	**85**	**56,3%**
Autre agent du CPAS	**53**	**35,1%**
Chef de service - CPAS	11	**7,3%**
Conseiller en prévention	1	**0,7%**
Agent communal en charge de l'égalité des chances	1	**0,7%**
Total	**151**	**100,0%**



4.3. Données socio-démographiques

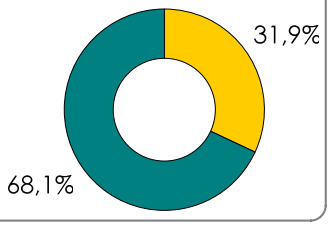
Afin d'obtenir une première visualisation des caractéristiques de l'échantillon global, il peut être utile d'examiner celui-ci à la lumière de quelques variables socio-démographiques classiques : sexe, âge et années d'ancienneté. En outre, en comparant celles-ci aux données relatives au personnel communal wallon (la « population de référence » de cette étude) dont nous disposons, nous vérifierons dans le même temps la représentativité de l'échantillon.

- **Sexe**

L'échantillon global est majoritairement féminin. Cela correspond à la réalité du personnel des pouvoirs locaux wallons.

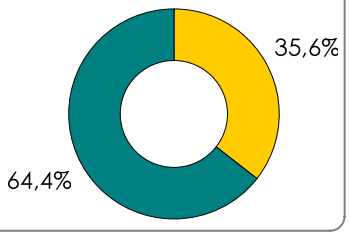
Répartition de l'échantillon par sexe

	Nb	% cit.
Homme	**137**	**31,9%**
Femme	**292**	**68,1%**
Total	**429**	**100,0%**



Répartition des agents communaux wallons par sexe

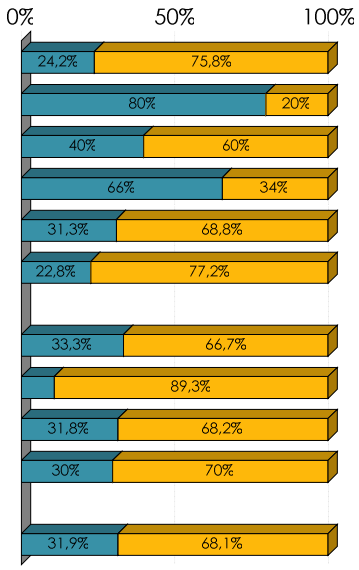
	Nb	% cit.
Homme	**27 116**	**35,6%**
Femme	**49 154**	**64,4%**
Total	**76 270**	**100,0%**



Il est important de noter que cette répartition par sexe concerne l'ensemble des agents communaux. Elle gomme donc les disparités qui existent au niveau des différentes fonctions. Si l'on détaille la répartition par sexe pour chacune des fonctions suffisamment représentées au sein de notre échantillon, le constat est indéniable : la division sexuelle du travail au niveau communal est, à l'heure actuelle, très fortement marquée.

Répartition par sexe selon la fonction exercée

	Un homme		Une femme	
	N	% cit.	N	% cit.
Autre	**15**	**24,2%**	**47**	**75,8%**
Bourgmestre	**4**	**80,0%**	**1**	**20,0%**
Échevin	**10**	**40,0%**	**15**	**60,0%**
Secrétaire communa	**33**	**66,0%**	**17**	**34,0%**
Agent communal en charge de l'égalité des chances	**5**	**31,3%**	**11**	**68,8%**
Autre agent communa	**29**	**22,8%**	**98**	**77,2%**
Secrétaire de CPAS	**28**	**33,3%**	**56**	**66,7%**
Agent du CPAS	**3**	**10,7%**	**25**	**89,3%**
Chef de service - Administration communale	**7**	**31,8%**	**15**	**68,2%**
Chef de service - CPAS	**3**	**30,0%**	**7**	**70,0%**
Total	**137**	**31,9%**	**292**	**68,1%**



p = **<0,1%** ; chi2 = **45,20** ; ddl = **9 (TS)**

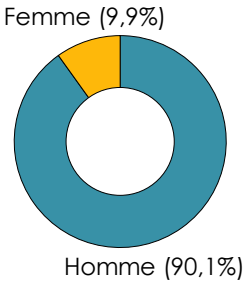
La relation est très significative.

Même si les résultats doivent être examinés avec précaution en raison des effectifs relativement faibles de certaines catégories, certaines tendances sont très clairement dessinées. Ainsi, la fonction d'agent de CPAS est très massivement féminine (près de 90 % de femmes) tandis que celle de secrétaire communal est plutôt masculine (près de 2/3 d'hommes). Globalement, on voit que ce sont les fonctions hiérarchiques supérieures (Bourgmestres, secrétaires communaux et de CPAS, échevins, etc.) qui regroupent la plus grande proportion d'hommes, tandis que les fonctions d'exécution (agents du CPAS et les autres agents communaux) rassemblent davantage de femmes.

Les données dont nous disposons à propos de la répartition par sexe des mandataires locaux confirment largement cette tendance. Ainsi, la fonction de bourgmestre est, à l'heure actuelle, très massivement exercée par des hommes en Région wallonne.

Répartition des bourgmestres wallons par sexe (avril 2009)

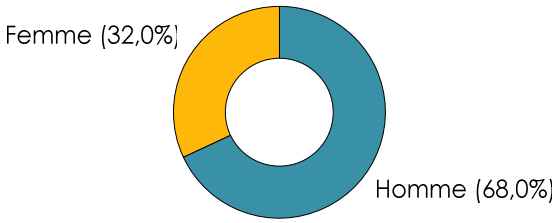
	Nb	% cit.
Homme	**236**	**90,1%**
Femme	**26**	**9,9%**
Total	**262**	**100,0%**



Bien que moins catégorique, la sous-représentation des femmes au niveau du conseil communal est elle aussi très marquée au cours de l'actuelle législature (2006–2012). En effet, moins d'un tiers des élus locaux sont des femmes.

Répartition des élus communaux wallons par sexe (2006)

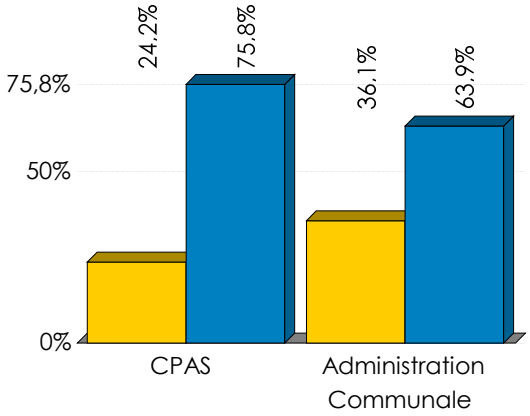
	Nb	% cit.
Homme	**3 547**	**68,0%**
Femme	**1 667**	**32,0%**
Total	**5 214**	**100,0%**



Il est également intéressant de ventiler la répartition par sexe selon le type d'institutions considéré. En effet, on s'aperçoit très rapidement que les CPAS comportent une proportion beaucoup plus importante de femmes que les administrations communales.

Echantillon : Répartition par sexe selon le type d'institution

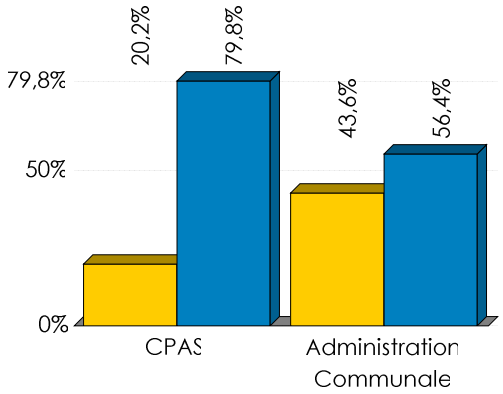
	CPAS		Administration Communale	
	N	% cit.	N	% cit.
Homme	**36**	**24,2%**	**101**	**36,1%**
Femme	**113**	**75,8%**	**179**	**63,9%**
Total	**149**	**100,0%**	**280**	**100,0%**



Population : Répartition par sexe selon le type d'institution

	CPAS		Administration Communale	
	N	% cit.	N	% cit.
Homme	**5 315**	**20,2%**	**21 801**	**43,6%**
Femme	**20 960**	**79,8%**	**28 194**	**56,4%**
Total	**26 275**	**100,0%**	**49 995**	**100,0%**

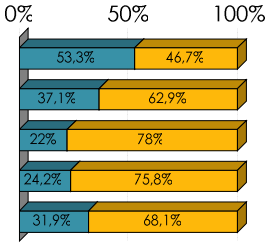
La relation est très significative.



Enfin, concluons cette partie sur la répartition par sexe de notre échantillon en détaillant la proportion d'hommes et de femmes pour chacun des quatre profils de répondants sondés.

Répartition par sexe en fonction du profil de répondant

	Un homme		Une femme	
	N	% cit.	N	% cit.
Point de vue officiel de la commune	40	53,3%	35	46,7%
Personne de 1ère ligne dans la commune	39	37,1%	66	62,9%
Agent communal aléatoirement choisi	22	22,0%	78	78,0%
Personne de 1ère ligne dans le CPAS	36	24,2%	113	75,8%
Total	**137**	**31,9%**	**292**	**68,1%**



p = **<0,1%** ; chi2 = **25,79** ; ddl = **3 (TS)**

La relation est très significative.

Comme l'on pouvait s'y attendre au vu des développements précédents, le point de vue officiel de la commune a été majoritairement exprimé par des hommes, tandis que celui des CPAS a été plus de trois fois sur quatre donné par des femmes. Remarquons également que la proportion de femmes parmi le groupe des agents communaux « aléatoirement choisis » est plus élevée que celle de l'ensemble des agents communaux wallons.

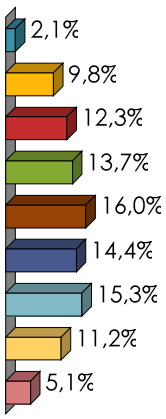
- **Age**

Si l'on se penche sur l'âge des répondants, on remarque que notre échantillon offre une représentation fidèle de la population des agents communaux sur ce plan.

Répartition de l'échantillon par catégories d'âge

Moyenne = **43,14** Ecart-type = **10,44**
Médiane = **43,00**
Min = **20** Max = **67**
Percentiles = **35,00** (25,0%) - **52,00** (75,0%)

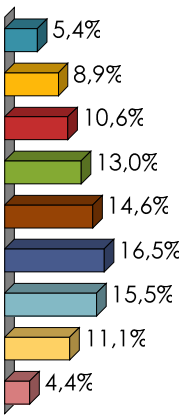
	Nb	% cit.
Moins de 25	**9**	**2,1%**
De 25 à 29	**42**	**9,8%**
De 30 à 34	**53**	**12,3%**
De 35 à 39	**59**	**13,7%**
De 40 à 44	**69**	**16,0%**
De 45 à 49	**62**	**14,4%**
De 50 à 54	**66**	**15,3%**
De 55 à 59	**48**	**11,2%**
60 et plus	**22**	**5,1%**
Total	**430**	**100,0%**



Répartition de la population par catégories d'âge

Moyenne = **42,80** Ecart-type = **10,85**
Médiane = **44,00**
Min = **16** Max = **85**
Percentiles = **35,00** (25,0%) - **51,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
Moins de 25	**4 144**	**5,4%**
De 25 à 29	**6 812**	**8,9%**
De 30 à 34	**8 056**	**10,6%**
De 35 à 39	**9 904**	**13,0%**
De 40 à 44	**11 162**	**14,6%**
De 45 à 49	**12 591**	**16,5%**
De 50 à 54	**11 833**	**15,5%**
De 55 à 59	**8 428**	**11,1%**
60 et plus	**3 340**	**4,4%**
Total	**76 270**	**100,0%**



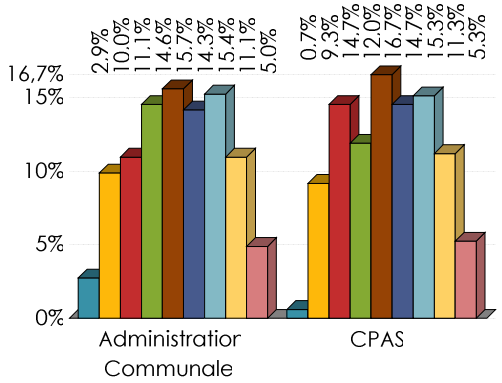
Les tableaux suivants montrent toujours la répartition des agents communaux par catégorie d'âge, mais en distinguant cette fois-ci les agents des administrations communales de leurs homologues des CPAS. On remarque que, au sein de l'échantillon sélectionné pour l'étude, l'âge ne varie pas significativement en fonction du type d'institution considéré. Par contre, parmi la population de référence, les agents des CPAS sont en général plus jeunes que les employés des administrations communales. Cette différence s'explique très certainement par la méthode d'échantillonnage particulière employée dans le cadre de cette étude qui a désigné des profils précis de répondants au sein de chaque institution.

Répartition de l'échantillon par catégories d'âge selon le type d'insitution

	Administratior Communale		CPAS	
	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 25	**8**	**2,9%**	1	**0,7%**
De 25 à 29	**28**	**10,0%**	**14**	**9,3%**
De 30 à 34	**31**	**11,1%**	**22**	**14,7%**
De 35 à 39	**41**	**14,6%**	**18**	**12,0%**
De 40 à 44	**44**	**15,7%**	**25**	**16,7%**
De 45 à 49	**40**	**14,3%**	**22**	**14,7%**
De 50 à 54	**43**	**15,4%**	**23**	**15,3%**
De 55 à 59	**31**	**11,1%**	**17**	**11,3%**
60 et plus	**14**	**5,0%**	**8**	**5,3%**
Total	**280**	**100,0%**	**150**	**100,0%**

p = **86,6%** ; chi2 = **3,90** ; ddl = **8 (NS)**

La relation n'est pas significative.

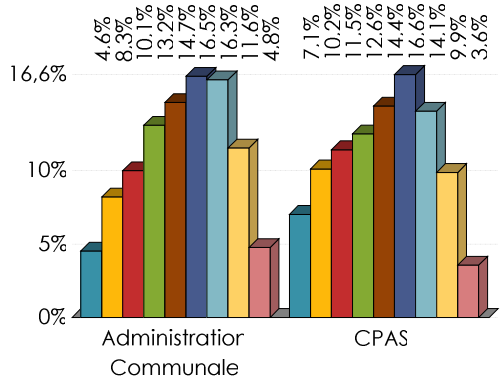


Répartition de la population par catégorie d'âge selon le type d'institutior

	Administratior Communale		CPAS	
	N	% cit.	N	% cit.
moins de 25 ans	**2 276**	**4,6%**	**1 868**	**7,1%**
25 à 29 ans	**4 135**	**8,3%**	**2 677**	**10,2%**
30 à 34 ans	**5 040**	**10,1%**	**3 016**	**11,5%**
35 à 39 ans	**6 605**	**13,2%**	**3 299**	**12,6%**
40 à 44 ans	**7 366**	**14,7%**	**3 796**	**14,4%**
45 à 49 ans	**8 240**	**16,5%**	**4 351**	**16,6%**
50 à 54 ans	**8 126**	**16,3%**	**3 707**	**14,1%**
55 à 59 ans	**5 820**	**11,6%**	**2 608**	**9,9%**
60 ans et plus	**2 387**	**4,8%**	**953**	**3,6%**
Total	**49 995**	**100,0%**	**26 275**	**100,0%**

p = **0,0%** ; chi2 = **465,47** ; ddl = **8 (TS)**

La relation est très significative.



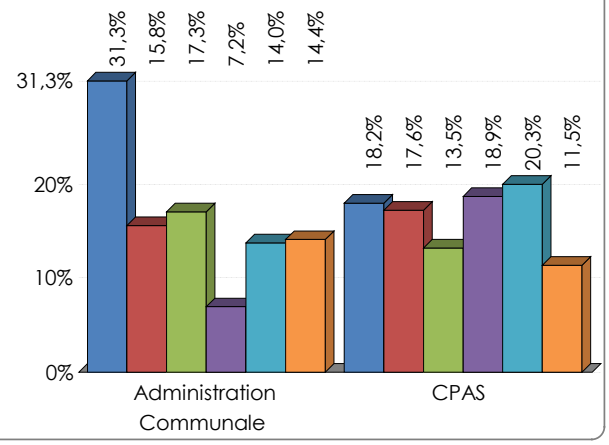
- **Années d'ancienneté**

Au point de vue du nombre d'années d'ancienneté, l'échantillon est relativement varié, tant dans les administrations communales qu'au sein des CPAS. Il semblerait que les agents de CPAS comptabilisent en moyenne plus d'années d'ancienneté que leurs collègues de l'administration mais, en l'absence de données concernant la population, il n'est pas possible de savoir si cette observation correspond à la structure des travailleurs communaux ou s'il s'agit d'une configuration particulière qui découle de la méthode d'échantillonnage.

Années d'ancienneté de l'échantillon selon l'institution

	Administration Communale		CPAS	
	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5	**87**	**31,3%**	**27**	**18,2%**
De 5 à 9	**44**	**15,8%**	**26**	**17,6%**
De 10 à 14	**48**	**17,3%**	**20**	**13,5%**
De 15 à 19	**20**	**7,2%**	**28**	**18,9%**
De 20 à 29	**39**	**14,0%**	**30**	**20,3%**
30 et plus	**40**	**14,4%**	**17**	**11,5%**
Total	**278**	**100,0%**	**148**	**100,0%**

La relation est très significative.

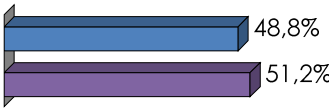


4.4. Les institutions

Voici la répartition par type d'institution :

3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ?

	Nb	% cit.
Administration Communale	**144**	**48,8%**
CPAS	**151**	**51,2%**
Total	**295**	**100,0%**



Sur base de ces résultats, on constate que 55% des 262 Administrations communales wallonnes ont pris part à l'enquête. De même, on enregistre un taux de participation de près de 60 % parmi les 253 CPAS placés sous la tutelle de la Région wallonne.[4]

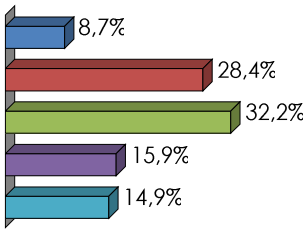
4.5. Les communes

Afin de pouvoir apprécier la représentativité de l'échantillon constitué pour cette étude, il est important de comparer certaines données relatives aux communes participantes aux données dont l'on dispose à propos des communes wallonnes. En effet, plus ces données seront proches, plus l'on pourra considérer les résultats de l'étude comme étant fiables.

Voici une présentation de la répartition des communes d'un point de vue géographique :

Répartition des communes participantes par province

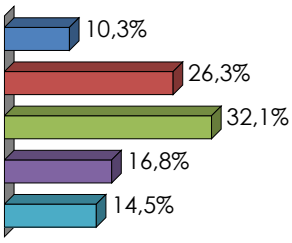
	Nb	% cit.
Brabant Wallon	**18**	**8,7%**
Hainaut	**59**	**28,4%**
Liège	**67**	**32,2%**
Luxembourg	**33**	**15,9%**
Namur	**31**	**14,9%**
Total	**208**	**100,0%**



Cette répartition est à comparer avec le nombre de communes qui composent chacune des provinces wallonnes :

Région wallonne - Nombre de communes par province

	Nb	% cit.
Brabant wallon	**27**	**10,3%**
Hainaut	**69**	**26,3%**
Liège	**84**	**32,1%**
Luxembourg	**44**	**16,8%**
Namur	**38**	**14,5%**
Total	**262**	**100,0%**



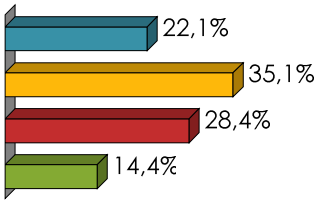
Du point de vue de la dispersion spatiale, l'échantillon constitué se révèle donc très proche de ce que l'on pouvait attendre. Ces résultats nous montrent notamment que le taux de participation à l'enquête varie entre 66,7 % pour les communes du Brabant wallon et 85,5 % pour celles du Hainaut.

[4] Depuis le mois de janvier 2005, la tutelle sur les 9 CPAS germanophones est exercée par la Communauté germanophone.

Si l'on se penche sur la taille des communes participantes, on peut également remarquer une grande proximité entre les données observées et la réalité des communes wallonnes :

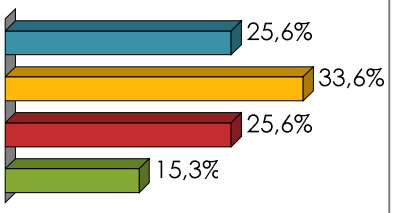
Répartition des communes participantes selon la taille (nombre d'habitants)

	Nb	% cit.
Moins de 5000 habitants	**46**	**22,1%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**73**	**35,1%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**59**	**28,4%**
20000 habitants et plus	**30**	**14,4%**
Total	**208**	**100,0%**



Répartition des communes wallonnes selon la taille (nombre d'habitants)

	Nb
Moins de 5000 habitants	**67**
Entre 5000 et 9999 habitants	**88**
Entre 10000 et 19999 habitants	**67**
20000 habitants et plus	**40**
Total	**262**



La très légère sous-représentation des communes de petite taille (moins de 5000 habitants) était difficilement évitable, étant donné le manque de sensibilité de certaines d'entre elles pour la problématique ainsi que la surcharge de travail dont quelques-unes se plaignent.

4.6. Le point de vue officiel

Nous avons demandé à chaque administration communale de désigner une personne afin de donner un avis considéré comme « officiel » pour sa commune. Dans certains cas, lorsque aucun membre du conseil communal n'a accepté de participer à l'enquête, les personnes dites « de première ligne » ont été autorisées à fournir cet « avis officiel ».

Les répondants se distribuent comme suit :

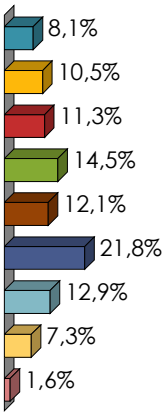
Répartition par sexe

	Nb	% cit.
Homme	**63**	**50,8%**
Femme	**61**	**49,2%**
Total	**124**	**100,0%**

Répartition par âge

Moyenne = **45,60** Ecart-type = **10,66**
Médiane = **46,50**
Min = **24** Max = **67**
Percentiles = **38,00** (25,0%) - **54,00** (75,0%)

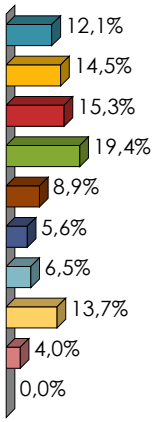
	Nb	% cit.
Moins de 30	**10**	**8,1%**
De 30 à 34	**13**	**10,5%**
De 35 à 39	**14**	**11,3%**
De 40 à 44	**18**	**14,5%**
De 45 à 49	**15**	**12,1%**
De 50 à 54	**27**	**21,8%**
De 55 à 59	**16**	**12,9%**
De 60 à 64	**9**	**7,3%**
65 et plus	**2**	**1,6%**
Total	**124**	**100,0%**



Répartition par années d'ancienneté au sein de l'administration communale

Moyenne = **14,24** Ecart-type = **11,28**
Médiane = **11,00**
Min = **0** Max = **39**
Percentiles = **4,00** (25,0%) - **24,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
Moins de 3	**15**	**12,1%**
De 3 à 4	**18**	**14,5%**
De 5 à 9	**19**	**15,3%**
De 10 à 14	**24**	**19,4%**
De 15 à 19	**11**	**8,9%**
De 20 à 24	**7**	**5,6%**
De 25 à 29	**8**	**6,5%**
De 30 à 34	**17**	**13,7%**
De 35 à 39	**5**	**4,0%**
40 et plus	**0**	**0,0%**
Total	**124**	**100,0%**



Comparé à l'échantillon global, on voit donc que l'avis officiel a été donné par un public plus masculin, plus âgé et comptant en moyenne plus d'années d'expérience au sein de l'administration communale.

5. Lignes d'analyse

Sont ici présentés les différents chapitres constitutifs des analyses qui suivent.

Le **chapitre 2** vise à identifier les politiques déployées par les communes en matière de lutte contre les discriminations. Plusieurs dimensions seront explorées. Dans un premier temps, nous nous consacrerons à l'analyse des initiatives que l'on peut qualifier d' « officielles » par les communes : adhésion à des chartes, inscription de la lutte contre les discriminations dans l'accord de majorité, désignation d'un échevin de l'égalité des chances, création d'un conseil consultatif consacré à cette matière, etc.

Ensuite, les autres actions prises par les communes seront examinées. Tour à tour, nous présenterons les résultats concernant l'amélioration de l'accessibilité des services communaux, les collaborations et contacts pris avec les acteurs locaux actifs sur cette thématique, puis les différents projets de promotion de la diversité mis en œuvre. A ce moment, nous nous pencherons également sur la satisfaction que les agents communaux témoignent par rapport aux politiques de lutte contre les discriminations menées au sein de leur commune.

Enfin, ce chapitre sera conclu par un examen des mesures liées à l'information, à la sensibilisation et aux formations qui abordent le thème de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances. Cet examen permettra notamment d'indiquer dans quelle mesure et sous quelles modalités les acteurs communaux estiment qu'ils sont correctement outillés afin de gérer adéquatement les éventuels cas de discriminations qui se présentent à eux.

Le **chapitre 3** aborde la situation actuelle en termes de discrimination au sein des communes. A ce sujet, le premier point abordé sera la mesure de la perception objective de la discrimination de la part des agents communaux, d'une part lorsque la commune ou le CPAS est un employeur, d'autre part lorsqu'ils sont un service destiné au public. Pour évaluer cette perception objective, les agents communaux ont indiqué dans quelle mesure ils étaient témoins ou victimes de divers évènements ou situations relevant de la discrimination envers différents groupes (personnes d'origine étrangère, aux personnes homosexuelles, aux femmes, aux personnes en situation de handicap et aux personnes ayant peu de ressources financières).

En ce qui concerne la mesure subjective de la discrimination, les préjugés envers les groupes minoritaires et les groupes majoritaires ont été investigués. En effet, comme indiqué dans la partie théorique du présent rapport, les préjugés défavorables envers des membres d'un groupe prédisent les comportements discriminatoires envers ce même groupe. Nous faisons l'hypothèse que le favoritisme endogroupe devrait se manifester : les préjugés envers les membres du groupe majoritaire devraient être plus favorables que ceux envers le groupe minoritaire. Par ailleurs, une autre mesure subjective de la discrimination concerne les justifications, c'est-à-dire des « excuses », des explications, des moyens d'expression qui permettent d'exprimer des comportements discriminatoires sans souffrir de sanctions internes ou externes. Nous faisons l'hypothèse que plus les agents communaux recourent

aux justifications, plus leurs préjugés envers les membres des groupes minoritaires seraient défavorables.

Le **chapitre 4** nous permettra d'évaluer la connaissance qu'ont les agents communaux des outils législatifs et institutionnels liés à la lutte contre les discriminations. Cet aspect est intéressant dans la mesure où cette connaissance peut constituer une ressource essentielle pour améliorer l'efficacité de la lutte contre les discriminations.

Le **chapitre 5** veille à identifier le type de gestion de la diversité mis en place par la commune, tel que perçu par les agents communaux : l'assimilation ou le multiculturalisme. Un premier but est de vérifier si le multiculturalisme diminue les préjugés en comparaison avec l'assimilation qui ne devrait pas montrer de tels effets. Un deuxième but vise à identifier si les agents communaux ont davantage des valeurs égalitaires et se sentent davantage responsables en fonction du type de gestion de la diversité. Un troisième but évalue le lien entre les valeurs égalitaires et la responsabilité d'une part, et les préjugés et les justifications d'autre part. Nous faisons l'hypothèse que plus les individus ont des valeurs égalitaires et sont responsables, moins ils auraient des préjugés et de recours à la justification.

Chapitre 2. Politique de la commune en matière de discrimination

1. Initiatives officielles des communes

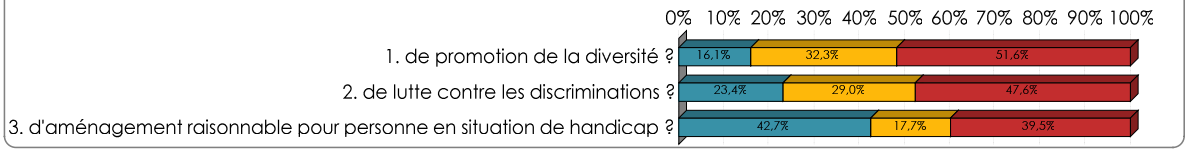
À côté des textes légaux qui régissent ces matières, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances dépendent avant tout de l'attitude volontariste ou non des pouvoirs communaux par rapport à ces enjeux. Certaines communes apparaissent ainsi comme étant très proactives et multiplient les projets dans ce sens, tandis que d'autres ne se sont jamais saisies de ces problèmes et n'ont donc pas transformé la lutte contre les discriminations en véritable enjeu de leur action en tant que pouvoir public.

1.1. Implication des communes par des textes

Afin de rendre explicites son engagement en faveur de l'égalité des chances et sa volonté de lutter contre les discriminations, la majorité communale peut inscrire dans son accord de majorité ou dans un texte similaire les engagements qu'elle entend tenir lors de son mandat. Comme le montre le tableau ci-dessous, relativement peu de majorités communales ont saisi cette opportunité dans le cadre de la présente législature. La proportion n'est cependant pas insignifiante : environ une commune sur six a inscrit la promotion de la diversité à son agenda politique, tandis que près d'une commune sur quatre a défini la lutte contre les discriminations comme un objectif explicite de son action au plan local :

11. Votre commune a-t-elle inscrit dans l'accord de majorité ou un texte similaire (contrat d'objectifs, déclaration de principe, etc.) des engagements en matière :

	Oui		Non		Ne sait pas		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
1. de promotion de la diversité ?	**20**	**16,1%**	**40**	**32,3%**	**64**	**51,6%**	**124**	**100,0%**
2. de lutte contre les discriminations ?	**29**	**23,4%**	**36**	**29,0%**	**59**	**47,6%**	**124**	**100,0%**
3. d'aménagement raisonnable pour personne en situation de handicap ?	**53**	**42,7%**	**22**	**17,7%**	**49**	**39,5%**	**124**	**100,0%**

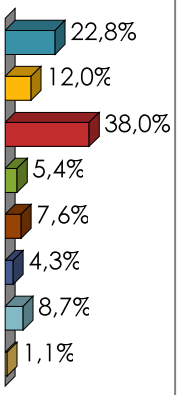


Si l'on se penche sur l'engagement plus spécifique relatif à la mise en place d'aménagements pour les personnes en situation de handicap, la proportion de communes volontaristes se révèle plus importante. En effet, près de 43 % des communes qui ont donné leur « avis officiel » déclarent avoir pris des engagements spécifiques en vue de rencontrer l'enjeu des aménagements raisonnables.

Afin de promouvoir l'égalité des chances, les communes ont à leur disposition un certain nombre d'outils. Parmi ceux-ci, les chartes et les textes similaires occupent une place importante. En effet, même si la portée de ces outils est surtout symbolique, l'adhésion d'une commune à un texte de ce type n'est pas pour autant dénuée d'impacts concrets sur les représentations mentales et sur les actions, tant des agents communaux que de leur public. Parmi ces textes, il faut opérer une distinction entre ceux qui sont créés de toute pièce par le pouvoir communal et ceux qui sont proposés par des acteurs extérieurs. Voici les résultats obtenus pour ces deux catégories de chartes communales :

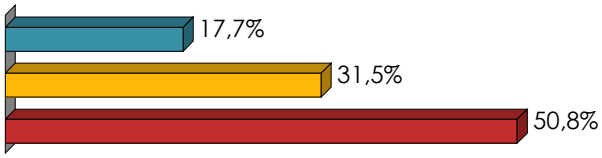
Création d'une charte ou d'un texte similaire relatif à l'égalité des chances

	Nb	% cit.
1. l'égalité des chances en général ?	**21**	**22,8%**
2. le sexe ?	**11**	**12,0%**
3. le handicap ?	**35**	**38,0%**
4. les convictions philosophiques et religieuses ?	**5**	**5,4%**
5. l'origine ethnique ?	**7**	**7,6%**
6. l'orientation sexuelle ?	**4**	**4,3%**
7. l'état des ressources financières ?	**8**	**8,7%**
8. un autre critère de discrimination ?	**1**	**1,1%**
Total	**92**	**100,0%**



Signature d'une charte ou d'un texte similaire déjà existant qui engage la commune en matière d'égalité des chances

	Nb	% cit.
Oui	**22**	**17,7%**
Non	**39**	**31,5%**
Ne sait pas	**63**	**50,8%**
Total	**124**	**100,0%**



Parmi les 22 communes qui ont déclaré avoir signé une charte ou un texte similaire déjà existant, il faut souligner que plus de la moitié de celles-ci ont adhéré à la Charte Communale de l'Intégration de la Personne Handicapée. Cette charte, créée à l'initiative de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée et de la Federatie van Gehandicapten, semble d'ailleurs s'être très bien diffusée au sein des communes wallonnes dès son lancement en 2001. À l'heure actuelle, 177 communes wallonnes y ont adhéré, soit plus de 2/3 d'entre elles.

Les engagements politiques et l'adhésion à des chartes sont donc des outils utilisés dans une proportion faible mais non négligeable par les communes afin de traduire leurs 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.

Commentaires additionnels issus de la table ronde

La question de l'existence dans les communes de chartes spécifiques ou de textes similaires soulève une série de réactions parmi les participants. On note dans leurs discours une sorte d'épuisement quant aux contraintes pratiques qui y sont liées. Néanmoins conscients de la portée et des impacts positifs qu'engendrent ces textes, plusieurs participants déplorent la difficulté de respecter les objectifs qui y sont inscrits. Certains engagements sont en effet considérés comme très difficiles à mettre en œuvre.

Il est important que les communes qui, dans leur accord de majorité ou dans un texte similaire, inscrivent leurs engagements en faveur de l'égalité des chances, soient motivées par de bonnes raisons, à savoir lutter contre les discriminations. Il ne faudrait pas que ce type de charte ou texte similaire soit rédigé pour l'unique motif d'obtenir un « label égalité des chances ». Que des communes agissent uniquement pour être reconnues comme telles semble, aux yeux de certains participants, dénué de sens voire contreproductif.

Inversement, il serait dommageable de considérer que les communes qui ne disposent pas de textes les engageant officiellement dans ce combat, soient considérées comme inactives dans ce domaine. Dans cette logique, certains acteurs communaux craignent que le Centre attribue une étiquette de passivité aux communes en fonction de leur non implication via des textes officiels dans la lutte pour l'égalité des chances.

Aussi, la nécessité d'instaurer des contrôles et sanctions en cas de non respect des chartes a été mise en débat. Certains affirment qu'imposer des sanctions atteste du caractère sérieux de ce type de textes et incitent les personnes concernées à agir correctement. D'autres participants prônent plutôt, à la place d'une politique de contrôles et des lourdeurs administratives que celle-ci engendre, d'accorder une place essentielle à la valorisation et à la reconnaissance des actions effectives.

Par ailleurs, un appel à projet relatif à la lutte contre les discriminations a été lancé auprès de communes wallonnes répondant à certains critères. Actuellement, neuf communes pilotes ont été retenues et sont engagées dans ce projet. Deux représentants de celles-ci ont participé à la table ronde et ont expliqué qu'une charte relative à cette thématique était en discussion et en réflexion. L'objectif de celle-ci étant de faire « tâche d'huile » et de sensibiliser un maximum de communes.

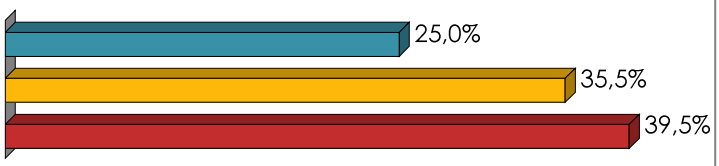
1.2. Implication des communes par des postes, mandats et groupes de travail

1.2.1. Compétences spécifiques

Pour les communes, une autre façon d'œuvrer en faveur de l'égalité des chances consiste à désigner des agents communaux dont le travail sera précisément consacré à cet enjeu. Cela peut se faire soit par l'attribution de compétences spécifiquement liées à l'égalité des chances à un ou une échevin(e), soit par la création de postes d'agents communaux chargés de cette matière.

14. Un(e) échevin(e) a-t-il(elle) été désigné(e) comme responsable de l'égalité des chances ?

	Nb	% cit.
Oui	**31**	**25,0%**
Non	**44**	**35,5%**
Ne sait pas	**49**	**39,5%**
Total	**124**	**100,0%**

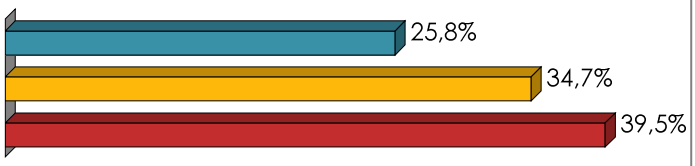


Ce tableau nous apprend qu'environ un quart des communes wallonnes dispose d'un échevin ayant parmi ses compétences l'égalité des chances. Il s'agit d'un résultat qui peut paraître surprenant, dans la mesure où pratiquement aucun échevinat de l'égalité des chances n'existait il y a à peine une quinzaine d'années.

Il est important de souligner, pour cette question comme pour d'autres, la grande proportion de personnes ayant choisi la modalité « ne sait pas ». Alors que nous examinons ici les réponses formulées principalement par des secrétaires communaux, des échevins, des chefs de services ou des bourgmestres qui s'expriment en tant qu' « avis officiel » de leur commune, environ 40 à 50 % de ces répondants déclarent ne pas connaître la réponse demandée. Cette méconnaissance de l'action relative à la lutte contre les discriminations au sein même de leur administration communale invite à la réflexion. La communication intra-communale est-elle à ce point déficiente ? Serait-ce le thème de l'égalité des chances en particulier qui souffrirait d'un manque de visibilité au niveau communal ? Les chartes signées et les personnes désignées dans ce cadre ne constitueraient-elles, la plupart du temps, que des engagements formels dénués de véritable impact sur la politique communale quotidienne ? Ces questions mériteraient un examen plus approfondi, inaccessible via la démarche quantitative qui prévaut ici.

15. Existe-t-il une ou plusieurs personnes qui est/sont en charge d'une matière liée à l'égalité au sein de votre commune ?

	Nb	% cit.
Oui	32	25,8%
Non	43	34,7%
Ne sait pas	49	39,5%
Total	124	100,0%



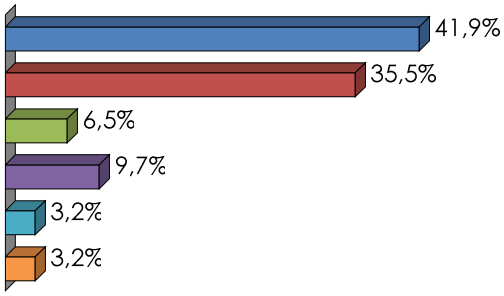
Concernant le personnel chargé d'une matière liée à l'égalité des chances, la proportion est similaire : une commune sur quatre déclare avoir affecté une ou plusieurs personnes à ces questions.

En règle générale, il s'agit d'une ou deux personnes par administration communale, mais ce nombre peut être plus important, notamment suivant la taille de la commune.

15.1. Si oui, combien ?

Moyenne = **2,32** Ecart-type = **2,43**
Médiane = **2,00**

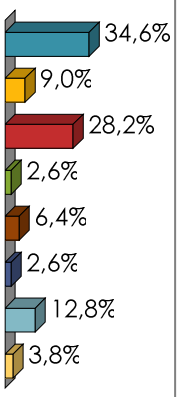
	Nb	% cit.
1	13	41,9%
2	11	35,5%
3	2	6,5%
4	3	9,7%
5	1	3,2%
14	1	3,2%
Total	31	100,0%



Les tableaux suivants permettent d'analyser de façon plus détaillée les critères de discriminations dont sont chargés ces agents communaux. Grâce à ceux-ci il apparaît clairement que, à côté des postes affectés à l'égalité des chances de façon « généraliste », les questions liées au handicap sont celles qui sont le plus souvent intégrées au travail des pouvoirs locaux. Remarquons que l'état des ressources financières et les discriminations liées au sexe sont également des enjeux qui mobilisent le personnel de certaines administrations communales.

Le mandat de cette personne ou de ce service se rapporte à :

	Nb	% cit.
1. l'égalité des chances en général ?	**27**	**34,6%**
2. le sexe ?	**7**	**9,0%**
3. le handicap ?	**22**	**28,2%**
4. les convictions philosophiques et religieuses ?	**2**	**2,6%**
5. l'origine ethnique ?	**5**	**6,4%**
6. l'orientation sexuelle ?	**2**	**2,6%**
7. l'état des ressources financières ?	**10**	**12,8%**
8. un autre critère de discrimination ?	**3**	**3,8%**
Total	**78**	**100,0%**



Autre matière liée à la lutte contre les discriminations

	Nb
Dans le cadre de la citoyenneté	**1**
L'âge et la santé	**1**
Logement, insertion sociale	**1**
Total	**3**

Commentaires additionnels issus de la table ronde

Le niveau de connaissance des agents communaux par rapport à ce qui est réalisé en matière de lutte contre les discriminations au sein de l'administration communale découle généralement du dynamisme (versus de la passivité) des agents en charge de cette matière (singulièrement de l'échevin). Dans cette logique, le faible taux de connaissance observé (40-50% de NSP) soulignerait donc le fait que la lutte contre les discriminations ne constitue pas une priorité dans de nombreuses communes. Si certains textes sont signés ou si des échevinats existent, ils ne traduisent donc pas automatiquement une véritable volonté d'inscrire la lutte contre les discriminations au cœur de l'action de l'administration communale.

Au contraire, s'il n'existe pas de service attitré, il est toutefois possible d'implémenter une culture de l'égalité des chances au sein de l'administration communale et d'agir en vue de celle-ci.

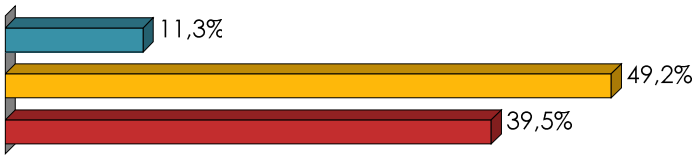
La majeure partie des participants défend que l'influence d'un service égalité des chances au sein d'une commune soit d'autant plus forte et influente s'il est installé en réponse aux besoins des citoyens. Un service aura plus de poids et de force s'il est érigé sur les souhaits et les attentes de la population que s'il est imposé unilatéralement « par le haut » suite à un désir d'identification politique. Il est donc important de pouvoir se rendre compte au mieux des besoins actuels de la société avant de mettre en place certaines actions. Cela ne signifie pas pour autant que les participants à la table ronde rejettent l'existence de ces services. Au contraire, ils les trouvent essentiels.

1.2.2. Les conseils consultatifs

Certaines communes utilisent un autre type d'outils dans la lutte contre les discriminations : les **conseils consultatifs** et **groupes de travail équivalents**. Ces groupes ont pour but de conseiller la politique locale en récoltant des avis et expériences quotidiennes auprès des habitants et des associations actives sur le territoire communal. La plupart de ces conseils sont institués sur base volontaire par la commune.

17. Un conseil consultatif ou un groupe de travail équivalent a-t-il été chargé de travailler sur le thème de l'égalité des chances ?

	Nb	% cit.
Oui	**14**	**11,3%**
Non	**61**	**49,2%**
Ne sait pas	**49**	**39,5%**
Total	**124**	**100,0%**

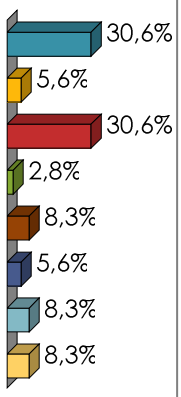


Comme le montre ce tableau, très peu de communes se sont saisies de ce type d'outils afin d'améliorer la lutte contre les discriminations sur leur territoire (11,3%). Les conseils consultatifs et groupes de travail chargés de travailler sur la question des discriminations restent donc **relativement rares au sein des communes wallonnes**.

Parmi les groupes et conseils mis en places par les quelques communes qui ont adopté cette démarche, certains ont été mandatés pour aborder l'égalité des chances de façon générale, tandis que d'autres se focalisent sur un critère de discrimination particulier. Le tableau suivant fournit le **détail des mandats attribués** :

Le mandat de ce CC ou de ce GT se rapporte à :

	Nb	% cit.
1. l'égalité des chances en général ?	**11**	**30,6%**
2. le sexe ?	**2**	**5,6%**
3. le handicap ?	**11**	**30,6%**
4. les convictions philosophiques et religieuses ?	**1**	**2,8%**
5. l'origine ethnique ?	**3**	**8,3%**
6. l'orientation sexuelle ?	**2**	**5,6%**
7. l'état des ressources financières ?	**3**	**8,3%**
8. l'âge ?	**3**	**8,3%**
Total	**36**	**100,0%**



Même si l'on peut trouver au sein des communes wallonnes des conseils consultatifs ou des groupes de travail chargés d'opérer sur des critères de discriminations très différents, c'est à nouveau celui du **handicap** qui a donné lieu au plus grand nombre d'initiatives de ce genre.

Commentaires additionnels issus de la table ronde

Le conseil consultatif est considéré comme un outil potentiellement intéressant, mais très lourd et contraignant au niveau du fonctionnement administratif, des statuts à respecter, etc. Aux dires des participants à la table ronde, il est peu dynamique et nécessite de nombreux protocoles qui en alourdissent le bon déroulement. Dans certaines communes, le sentiment est qu'il existe trop de conseils consultatifs, engendrant de la sorte une impression de trop plein chez les acteurs communaux. De plus, ils s'interrogent sur le bénéfice qu'en retirent les citoyens.

Ce constat pousse à réfléchir à d'autres formes plus souples et dynamiques de participation, telle que par exemple une plate-forme (formelle ou informelle) entre associations locales actives sur un même thème, encadrée par l'administration communale et qui perdurerait tant qu'un réel intérêt serait manifesté de la part des personnes concernées.

Par ailleurs, désigner certains publics comme étant discriminés et les inviter à participer à la lutte pour l'égalité des chances reste particulièrement délicat. Souvent, les citoyens susceptibles d'être victimes de discriminations et les associations qui les défendent refusent d'être catégorisés de la sorte. Une difficulté apparaît alors puisque les personnes visées dans la lutte contre les discriminations ne se considèrent pas comme telles. Comment alors les motiver à participer à ce processus ?

2. Autres mesures concrètes

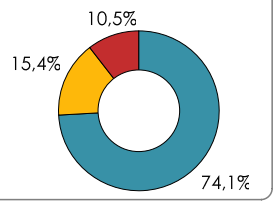
Nous faisons la distinction dans cette partie entre les mesures concrètes mises en place par les **administrations communales** d'une part et celles mises en place par les **CPAS** de l'autre. Il est ainsi possible de souligner les tendances convergentes ou divergentes en termes de discrimination au sein de ces deux types distincts d'institutions. L'administration communale est représentée par les tableaux dont les titres sont inscrits en couleur bordeaux sur un fond gris et, à l'inverse, les CPAS par les titres sont inscrits en blanc sur un fond bordeaux.

2.1. Accessibilité des services de la commune

Tant dans les administrations communales que dans les CPAS, des initiatives en vue d'améliorer **l'accessibilité des services** ont vu le jour lors des trois dernières années. En effet, c'est à hauteur d'environ 70% que les communes (administrations communales et CPAS) se sont impliquées dans cette voie.

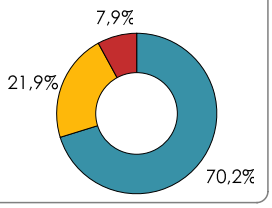
31. Votre administration communale / votre CPAS a-t-elle pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services lors des trois dernières années ?

	Nb	% obs.
Oui	106	74,1%
Non	22	15,4%
Ne sait pas	15	10,5%
Total	143	100,0%



31. Votre administration communale / votre CPAS a-t-elle pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services lors des trois dernières années ?

	Nb	% obs.
Oui	106	70,2%
Non	33	21,9%
Ne sait pas	12	7,9%
Total	151	100,0%



En allant plus avant dans l'analyse des réponses l'on constate que, lorsqu'on évoque l'enjeu de l'accessibilité des services communaux, les répondants font presque systématiquement référence aux **personnes en situation de mobilité réduite**, que celle-ci soit causée par un handicap moteur ou par la vieillesse.

Plus singulièrement, c'est l'image des personnes se déplaçant en chaise roulante qui est généralement évoquée par les agents communaux. Cependant, il faut remarquer que la notion d'accessibilité peut recouvrir plusieurs aspects : elle peut être physique, bien sûr, mais aussi mentale (sentiment d'accueil, de sécurité, etc.) ou intellectuelle (langage adapté, etc.). Bien que ces différentes dimensions de l'accessibilité fussent évoquées dans le questionnaire, peu de réponses s'y sont rapportées. Il semblerait donc que l'attention des administrations communales et CPAS dans cette matière soit presque exclusivement concentrée sur le volet physique du handicap.

Cela dit, la très forte implication (plus de 70%) des communes dans l'adaptation de l'environnement physique aux réalités des personnes avec un handicap montre à quel point la prise de conscience des obstacles qui freinent leur participation à la vie sociale a

progressé dans les esprits. La position particulière du critère « handicap » au sein de la législation anti-discrimination[5] se traduit donc également sur le terrain social.

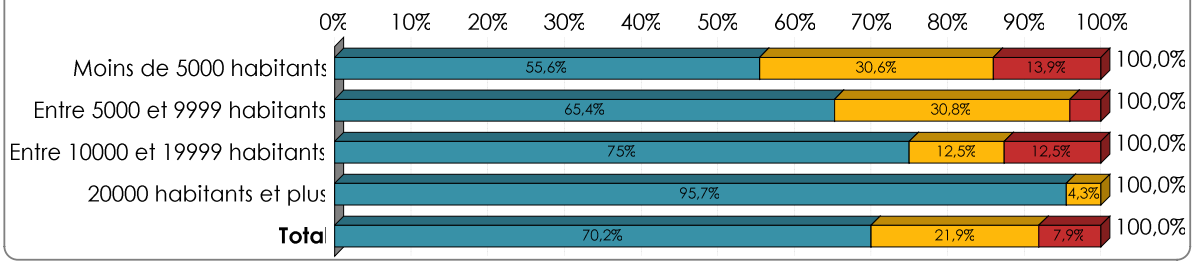
Le tableau suivant montre que, **parmi les CPAS, la proportion de ceux qui ont pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de leurs services lors des trois dernières années augmente de façon très significative avec la taille de la commune**. Cette proportion va de 55,6% pour les communes de moins de 5000 habitants à plus de 95% pour les communes de plus de 20000 habitants. Cette différence peut s'expliquer par une combinaison de plusieurs facteurs : ressources disponibles en interne (par ex. financières, taille du personnel, etc.) et en externe (par ex. présence d'associations actives sur le territoire communal), nombre de plaintes et de demandes reçues, configuration géographique, priorités d'actions, impulsion de la part du conseil de CPAS, nombre d'individus concernés par la mesure[6], etc.

31. Votre administration communale / votre CPAS a-t-elle pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services lors des trois dernières années ?
Taille de la commune en nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**20**	**55,6%**	**11**	**30,6%**	**5**	**13,9%**	**36**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**34**	**65,4%**	**16**	**30,8%**	**2**	**3,8%**	**52**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**30**	**75,0%**	**5**	**12,5%**	**5**	**12,5%**	**40**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**22**	**95,7%**	**1**	**4,3%**	**0**	**0,0%**	**23**	**100,0%**
Total	**106**	**70,2%**	**33**	**21,9%**	**12**	**7,9%**	**151**	

p = **0,9%** ; chi2 = **17,06** ; ddl = **6** (**TS**)

La relation est très significative



Le même test appliqué aux administrations communales n'a pas donné de résultats suffisamment concluants pour corroborer cette observation. La différence de ressources entre administrations de grandes et de petites communes est peut-être moins aiguë que celle que l'on observe entre les CPAS. Alors que, comparativement à ceux des communes urbaines, les CPAS des communes rurales sont parfois extrêmement petits, les administrations de petites communes rurales disposent généralement de moyens suffisants pour mettre en œuvre des initiatives afin d'améliorer l'accessibilité de leurs services.

[5] Ainsi, la loi stipule que l'absence d'aménagement raisonnable pour les personnes avec un handicap constitue une discrimination à part entière.

[6] Le coût d'un aménagement aura sans doute plus de chances d'apparaître comme étant « raisonnable » s'il profite à un grand nombre de personnes plutôt qu'à quelques-unes.

Le tableau qui suit présente la distribution des 106 administrations communales qui ont agit en vue d'améliorer l'accessibilité de leurs services par type de services. C'est surtout en terme d'accessibilité des lieux publics et des guichets, destinés à l'ensemble de la population, que des initiatives ont été prises.

Votre administration communale / votre CPAS a pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services lors des trois dernières années. Cela concernerait-il :

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
1. L'accessibilité des lieux publics ?	**94**	**88,7%**	**4**	**3,8%**	**8**	**7,5%**	**106**	**100,0%**
2. L'accessibilité des guichets de l'administration communale/du CPAS) ?	**87**	**82,1%**	**13**	**12,3%**	**6**	**5,7%**	**106**	**100,0%**
4. L'accessibilité des services locaux d'assistance (garderies, maisons de repos, maisons de l'emploi, etc.) ?	**59**	**55,7%**	**26**	**24,5%**	**21**	**19,8%**	**106**	**100,0%**
3. L'accessibilité des loisirs (horeca, commerces, salles de sport, etc.) ?	**49**	**46,2%**	**37**	**34,9%**	**20**	**18,9%**	**106**	**100,0%**
5. Autre	**10**	**9,4%**	**79**	**74,5%**	**17**	**16,0%**	**106**	**100,0%**

Cette tendance se trouve confirmée par les réponses des CPAS.

31. Votre administration communale / votre CPAS a pris des initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services lors des trois dernières années. Cela concernerait-il :

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
1. L'accessibilité des lieux publics ?	**90**	**84,9%**	**10**	**9,4%**	**6**	**5,7%**	**106**	**100,0%**
2. L'accessibilité des guichets de l'administration communale/du CPAS) ?	**84**	**79,2%**	**19**	**17,9%**	**3**	**2,8%**	**106**	**100,0%**
4. L'accessibilité des services locaux d'assistance (garderies, maisons de repos, maisons de l'emploi, etc.) ?	**57**	**53,8%**	**23**	**21,7%**	**26**	**24,5%**	**106**	**100,0%**
3. L'accessibilité des loisirs (horeca, commerces, salles de sport, etc.) ?	**30**	**28,3%**	**37**	**34,9%**	**39**	**36,8%**	**106**	**100,0%**
5. Autre	**9**	**8,5%**	**71**	**67,0%**	**26**	**24,5%**	**106**	**100,0%**

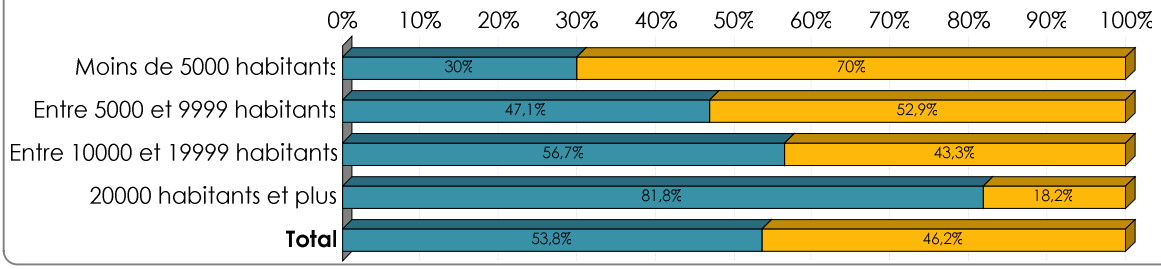
On ne remarque aucune relation statistique, que ce soit dans les administrations communales ou dans les CPAS, entre la taille des communes et le type de services dont l'accessibilité a été améliorée. La seule exception concerne l'accessibilité des services locaux d'assistances : on constate qu'au plus la taille de la commune est grande, au plus les CPAS prennent des initiatives quant à l'accessibilité des services locaux d'assistance.

4. L'accessibilité des services locaux d'assistance (garderies, maisons de repos, maisons de l'emploi, etc.) ? Taille de la commune en nombre d'habitants

	Oui		Non/Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**6**	**30,0%**	**14**	**70,0%**	**20**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**16**	**47,1%**	**18**	**52,9%**	**34**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**17**	**56,7%**	**13**	**43,3%**	**30**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**18**	**81,8%**	**4**	**18,2%**	**22**	**100,0%**
Total	**57**	**53,8%**	**49**	**46,2%**	**106**	

p = **0,7%** ; chi2 = **12,23** ; ddl = **3 (TS)**

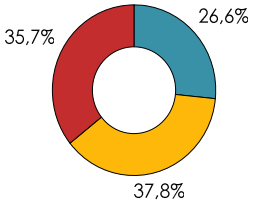
La relation est très significative.



2.2. Collaborations et contacts avec les acteurs locaux

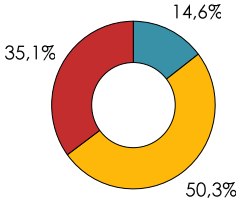
32. Au cours des trois dernières années, votre commune a-t-elle participé à une collaboration sur le thème de la lutte contre les discriminations ?

	Nb	% obs.
Oui	**38**	**26,6%**
Non	**54**	**37,8%**
Ne sait pas	**51**	**35,7%**
Total	**143**	**100,0%**



32. Au cours des trois dernières années, votre commune a-t-elle participé à une collaboration sur le thème de la lutte contre les discriminations ?

	Nb	% obs.
Oui	**22**	**14,6%**
Non	**76**	**50,3%**
Ne sait pas	**53**	**35,1%**
Total	**151**	**100,0%**



Ces tableaux indiquent qu'**une frange importante des administrations communales, à savoir plus d'un quart, a participé à une collaboration sur le thème de la lutte contre les discriminations** lors des trois dernières années. Cette part est clairement plus élevée que dans les CPAS (14%). Par contre, il est intéressant de souligner que pour plus d'un tiers des administrations communales et des CPAS, on ne sait pas affirmer si il y eu une collaboration de ce type ou non. Des tests statistiques ont montré qu'une **relation significative** existe entre la probabilité de participer à une collaboration sur le thème de la lutte contre les

discriminations et la **taille des communes**, qu'il s'agisse des administrations communales ou des CPAS.

Commentaires additionnels issus de la table ronde

Etonnés par les résultats obtenus sur l'existence de collaborations, certains participants à la table ronde pensent que les résultats ne sont qu'une perception de la réalité plutôt qu'un reflet exact de celle-ci. A leur sens, il existe effectivement davantage de collaborations au sein des communes wallonnes.

Dans les communes où un service dédié à l'égalité des chances existe, celui-ci aurait en effet tendance à nouer rapidement de nombreux contacts avec les associations locales actives sur ce sujet.

En fait, il est même généralement plus simple pour ces services d'entretenir des contacts réguliers avec ces acteurs extérieurs que de communiquer et se coordonner avec les autres services au sein de l'administration communale, et cela en raison notamment de la lourdeur de l'administration, de difficultés de communication, de divergences de priorités, etc.

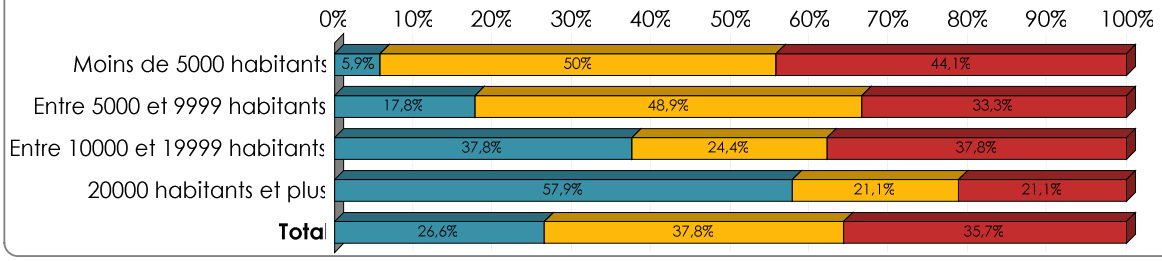
Une des volontés principales des services « égalité des chances » est d'accroitre leur visibilité auprès des associations locales, permettant ainsi de montrer qu'ils existent et d'étendre leurs réseaux à de nouvelles associations. Ils sont en permanence à l'affut de collaborations et de partenariats. Ils donnent de la sorte un sens à leurs actions en matière de lutte contre les discriminations.

32. Au cours des trois dernières années, votre commune a-t-elle participé à une collaboration sur le thème de la lutte contre les discriminations ?
Taille de la commune en nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	2	**5,9%**	**17**	**50,0%**	**15**	**44,1%**	**34**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**8**	**17,8%**	**22**	**48,9%**	**15**	**33,3%**	**45**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**17**	**37,8%**	**11**	**24,4%**	**17**	**37,8%**	**45**	**100,0%**
20000 habitants et plus	11	**57,9%**	**4**	**21,1%**	**4**	**21,1%**	**19**	**100,0%**
Total	**38**	**26,6%**	**54**	**37,8%**	**51**	**35,7%**	**143**	

p = **<0,1%** ; chi2 = **24,21** ; ddl = **6 (TS)**

La relation est très significative

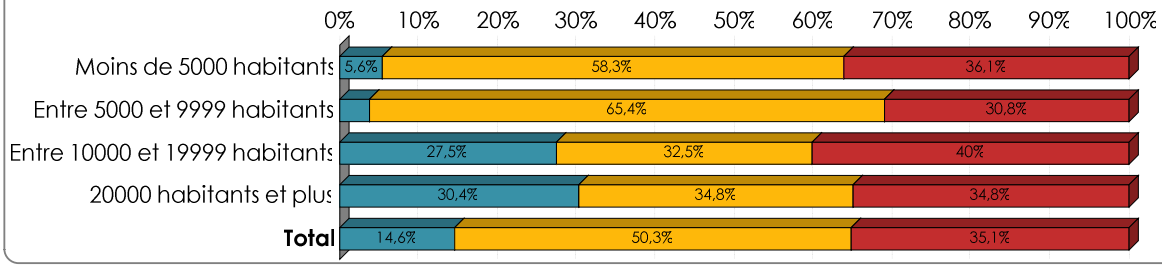


32. Au cours des trois dernières années, votre commune a-t-elle participé à une collaboration sur le thème de la lutte contre les discriminations ?
Taille de la commune en nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**2**	**5,6%**	**21**	**58,3%**	**13**	**36,1%**	**36**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	2	**3,8%**	**34**	**65,4%**	**16**	**30,8%**	**52**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	11	**27,5%**	**13**	**32,5%**	**16**	**40,0%**	**40**	**100,0%**
20000 habitants et plus	7	**30,4%**	**8**	**34,8%**	**8**	**34,8%**	**23**	**100,0%**
Total	**22**	**14,6%**	**76**	**50,3%**	**53**	**35,1%**	**151**	

p = **0,1%** ; chi2 = **21,67** ; ddl = **6 (TS)**

La relation est très significative.



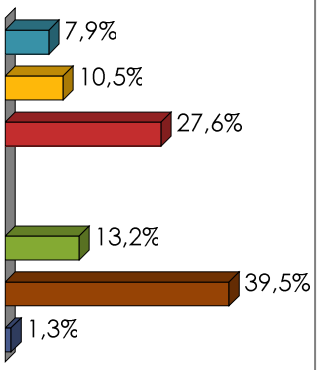
De ces tableaux, il apparaît que les **collaborations** relatives à la lutte contre discriminations sont bien **plus nombreuses dans les administrations communales que dans les CPAS**. Concrètement, 76 collaborations ont été mentionnées pour les premières et 47 pour les seconds. Lorsque l'on demande de préciser avec quels types d'acteurs ont eu lieu ces

collaborations, on s'aperçoit que c'est avec le **monde associatif** que les administrations communales (39,5% de cit) comme les CPAS (36,2% de cit) ont le plus collaboré sur des projets portant sur la lutte contre les discriminations.

Une part plus importante des collaborations avec des institutions publiques s'effectue dans les administrations communales (27,6% de cit) plutôt que dans les CPAS (19,1% de cit). La tendance s'inverse quand il s'agit de collaborer avec d'autres communes : deux fois plus de collaborations ont lieu dans les CPAS (17% de cit) que d'administrations communales (7,9% de cit). Une proportion plus ou moins identique se marque concernant l'autorité provinciale et les partenaires privés.

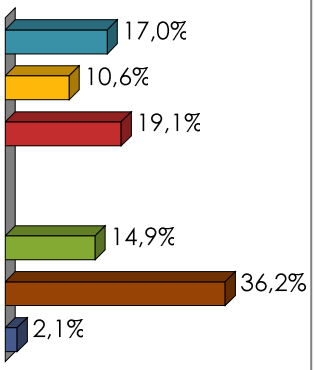
32.1 Collaboration avec :

	Nb	% cit.
1. D'autres communes ?	**6**	**7,9%**
2. L'autorité provinciale ?	**8**	**10,5%**
3. Des institutions publiques (Centre pour l'égalité des chances, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, etc.) ?	**21**	**27,6%**
4. Des partenaires privés ?	**10**	**13,2%**
5. Des acteurs du monde associatif ?	**30**	**39,5%**
6. Autre	1	**1,3%**
Total	**76**	**100,0%**



32.1 Collaboration avec :

	Nb	% cit.
1. D'autres communes ?	**8**	**17,0%**
2. L'autorité provinciale ?	**5**	**10,6%**
3. Des institutions publiques (Centre pour l'égalité des chances, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, etc.) ?	**9**	**19,1%**
4. Des partenaires privés ?	**7**	**14,9%**
5. Des acteurs du monde associatif ?	**17**	**36,2%**
6. Autre	1	**2,1%**
Total	**47**	**100,0%**



Les projets menés dans le cadre de ces collaborations prennent des formes très diversifiées et abordent des **thèmes variés**. Parmi les nombreux projets décrits par les répondants, la seule tendance globale qui se dégage est le fait que la plus grande partie des collaborations menées par les institutions communales ont été enclenchées à l'initiative d'acteurs extérieurs, en réaction à une offre qui leur est faite. Voici quelques exemples de collaborations pouvant être menées par des communes :

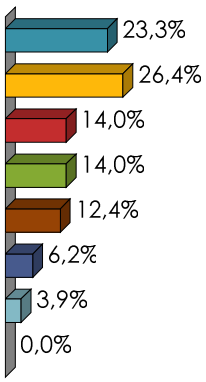
- mise en place d'un Espace Public Numérique mobile, en partenariat avec Manche Numérique

- participation à une campagne de sensibilisation : « ruban blanc », « carrefour des générations », « city trophy » de cap 48, etc.
- collaboration avec une association locale pour la mise en place d'un taxi social
- réflexion commune sur la discrimination à l'embauche menée par un CPAS et une Administration Communale dans le cadre d'une Maison de l'Emploi
- soutien logistique apporté à une association de quartier pour l'organisation d'une fête de quartier promouvant l'interculturalité
- collaboration entre un CPAS, un service d'Aide en Milieu Ouvert et une Maison de Repos pour la création de jobs étudiants dans le cadre de l'opération « Eté solidaire »

33. Au cours des trois dernières années, quelle a été la fréquence des contacts entre votre administration communale et les acteurs locaux actifs en matière de lutte contre les discriminations ? (échelle 1=jamais à 8=toujours)

Taux de réponse : **90,2%**
Moyenne = **3,00** '3' Ecart-type = **1,74**
Médiane = **3,00**

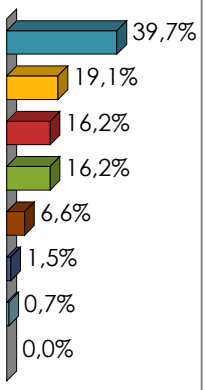
	Nb	% cit.
·	**30**	**23,3%**
2	**34**	**26,4%**
3	**18**	**14,0%**
4	**18**	**14,0%**
5	**16**	**12,4%**
6	**8**	**6,2%**
7	**5**	**3,9%**
8	**0**	**0,0%**
Total	**129**	**100,0%**



33. Au cours des trois dernières années, quelle a été la fréquence des contacts entre votre administration communale et les acteurs locaux actifs en matière de lutte contre les discriminations ? (échelle 1=jamais à 8=toujours)

Taux de réponse : **90,1%**
Moyenne = **2,38** '2' Ecart-type = **1,45**
Médiane = **2,00**

	Nb	% cit.
1	**54**	**39,7%**
2	**26**	**19,1%**
3	**22**	**16,2%**
4	**22**	**16,2%**
5	**9**	**6,6%**
6	**2**	**1,5%**
7	**1**	**0,7%**
8	**0**	**0,0%**
Total	**136**	**100,0%**



Les données qu'apportent les tableaux ci-avant concernent la **fréquence des contacts entre les administrations communales/CPAS et les acteurs locaux actifs en matière de lutte contre les discriminations**. Les répondants étaient invités à donner une cote sur une échelle allant de 1 à 8. Il est frappant de constater que la cote moyenne s'élève à 3 pour les administrations communales et à 2,38 seulement pour les CPAS. Aussi, soulignons que la médiane, nombre qui divise en deux parties l'échantillon, n'est guère plus élevée.

Ces résultats suggèrent que, en matière de lutte contre les discriminations, **le lien entre les acteurs communaux et les associations présentes sur leur territoire est très faible**. Les collaborations entre ces deux types d'acteurs ne se produisent donc que de façon très occasionnelles, la plupart du temps suite à une initiative émanant d'une association. On peut donc avancer que, de façon générale, les acteurs communaux ne développent que très rarement une attitude proactive afin d'initier une collaboration concernant la lutte contre les discriminations avec les acteurs locaux actifs sur cette problématique.

Si l'on essaie d'affiner le constat en examinant le lien entre la fréquence des contacts avec les acteurs locaux actifs en matière de lutte contre les discriminations et la taille des

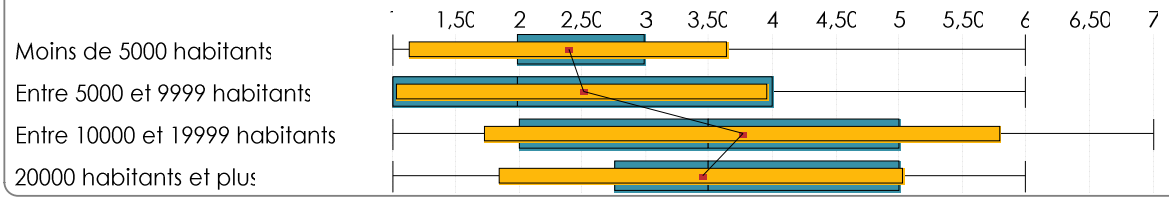
communes, on observe qu'une **relation significative existe entre la fréquence de ces contacts et le nombre d'habitants dans la commune** :

Fréquence des contacts entre l'Administration Communale et les acteurs locaux selon la taille de la commune

	Q33					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Moins de 5000 habitants	2,39	1,26	1,00	6,00	2,00	31
Entre 5000 et 9999 habitants	2,50	1,47	1,00	6,00	2,00	40
Entre 10000 et 19999 habitants	3,76	2,03	1,00	7,00	3,50	42
20000 habitants et plus	3,44	1,59	1,00	6,00	3,50	16
Total	3,00	1,74	1,00	7,00	3,00	129

p = **<0,1%** ; F = **6,04** (**TS**)

La relation est très significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)

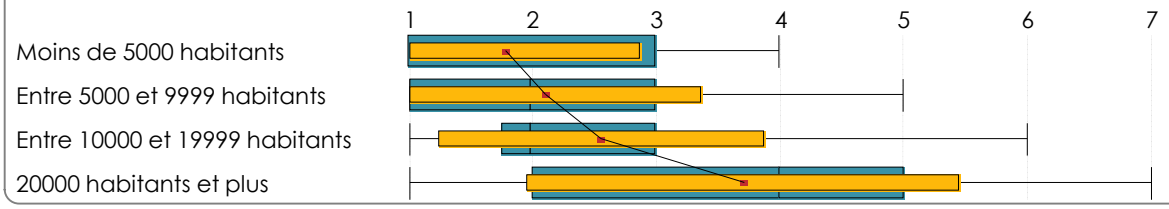


Fréquence des contacts entre le CPAS et les acteurs locaux en fonction de la taille de la commune

	Q33					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Moins de 5000 habitants	1,78	1,10	1,00	4,00	1,00	32
Entre 5000 et 9999 habitants	2,10	1,26	1,00	5,00	2,00	48
Entre 10000 et 19999 habitants	2,56	1,32	1,00	6,00	2,00	36
20000 habitants et plus	3,70	1,75	1,00	7,00	4,00	20
Total	2,38	1,45	1,00	7,00	2,00	136

p = **<0,1%** ; F = **9,73** (**TS**)

La relation est très significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



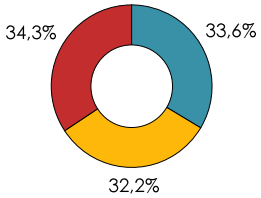
Bien que le contraste entre les communes de grandes et de petites taille paraissent moins important pour cette question, le test statistique est formel : les **institutions communales de grande taille entretiennent plus fréquemment des contacts avec les associations locales qui agissent contre les discriminations que celles de petite taille.**

2.3. Projets de promotion de la diversité et subsides

Toujours en gardant comme référence les trois dernières années écoulées, nous avons demandé aux acteurs communaux si leur institution avait réalisé un **projet ayant pour objectif la promotion de la diversité auprès de leur population**. **Un tiers des administrations communales et un quart des CPAS ont répondu par l'affirmative**. Un tiers des administrations communales et 39% des CPAS déclarent que ce type de projet n'a pas été mené chez eux, et le reste ne sait pas se prononcer à ce propos.

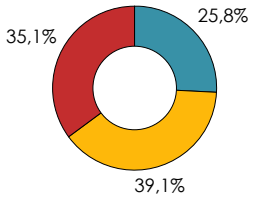
34. Au cours des trois dernières années, votre commune a-t-elle réalisé un ou plusieurs projets ayant pour finalité la promotion de la diversité ?

	Nb	% obs.
Oui	48	33,6%
Non	46	32,2%
Ne sait pas	49	34,3%
Total	**143**	**100,0%**



34. Au cours des trois dernières années, votre commune a-t-elle réalisé un ou plusieurs projets ayant pour finalité la promotion de la diversité ?

	Nb	% obs.
Oui	39	25,8%
Non	59	39,1%
Ne sait pas	53	35,1%
Total	**151**	**100,0%**



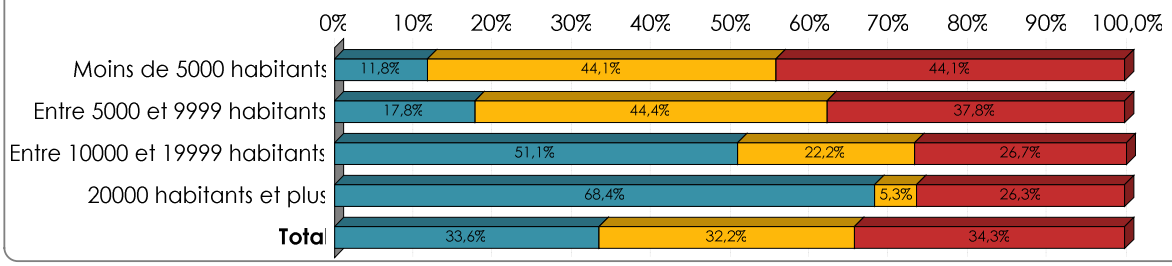
Pour cette question à nouveau, la **taille de la commune** s'avère être un critère essentiel pour nuancer les réponses. En effet, ce sont surtout les administrations des plus grandes communes qui ont tendance à organiser le plus de projets promouvant la diversité.

Réalisation d'un projet promouvant la diversité en fonction de la taille de la commune

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	4	11,8%	15	44,1%	15	44,1%	34	100,0%
Entre 5000 et 9999 habitants	8	17,8%	20	44,4%	17	37,8%	45	100,0%
Entre 10000 et 19999 habitants	23	51,1%	10	22,2%	12	26,7%	45	100,0%
20000 habitants et plus	13	68,4%	1	5,3%	5	26,3%	19	100,0%
Total	**48**	**33,6%**	**46**	**32,2%**	**49**	**34,3%**	**143**	

p = **<0,1%** ; chi2 = **30,67** ; ddl = **6 (TS)**

La relation est très significative



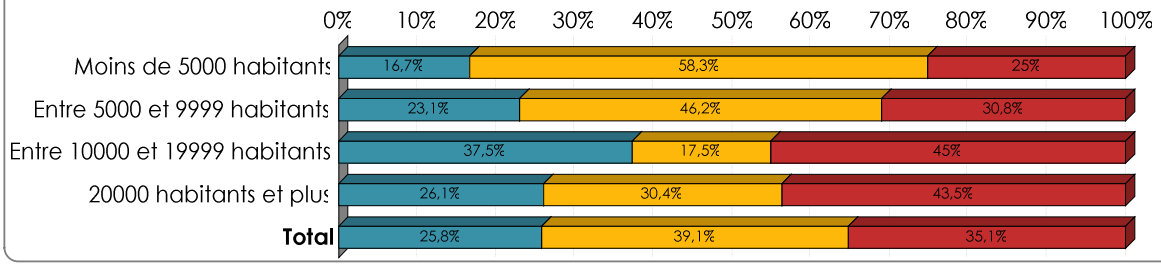
Cette relation entre la taille de la commune et la réalisation de projets de promotion de la diversité est confirmée par les réponses des CPAS, même si dans ce cas le constat est moins catégorique :

Réalisation d'un projet promouvant la diversité en fonction de la taille de la commune

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**6**	**16,7%**	**21**	**58,3%**	**9**	**25,0%**	**36**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**12**	**23,1%**	**24**	**46,2%**	**16**	**30,8%**	**52**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**15**	**37,5%**	**7**	**17,5%**	**18**	**45,0%**	**40**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**6**	**26,1%**	**7**	**30,4%**	**10**	**43,5%**	**23**	**100,0%**
Total	**39**	**25,8%**	**59**	**39,1%**	**53**	**35,1%**	**151**	

p = **1,6%** ; chi2 = **15,62** ; ddl = **6** (S)

La relation est significative.



Commentaires additionnels issus de la table ronde

Les participants témoignent d'un intérêt pour les deux niveaux de communication : local (communal ou provincial) et global (régional, fédéral, voire européen). A leurs yeux, c'est surtout lorsqu'ils sont portés au niveau régional que les projets de promotion de la diversité ont davantage de poids et d'impact.

Une suggestion serait de proposer un panel d'outils de communication et de sensibilisation aux communes afin qu'elles puissent choisir ceux qu'elles désirent utiliser. Une autre proposition serait d'élaborer des outils de campagne globaux comprenant une partie commune et une partie personnalisable en fonction du contexte, des objectifs.

Aussi, le travail de promotion de la diversité effectué par le Centre est fortement valorisé dans la mesure où il répond aux attentes des communes wallonnes.

Penchons-nous à présent sur les subsides qui ont servi au financement de ces projets ayant pour finalité la promotion de la diversité. Le tableau suivant fournit une vue parallèle concernant les subsides utilisés pour les projets dans les administrations communales d'une part, et dans les CPAS de l'autre.

34.1. Au cours des trois dernières années, votre commune a réalisé un ou plusieurs projets ayant pour finalité la promotion de la diversité. Quels types de subsides ont servi à son financement ?
(Indiquez les différentes sources si il y en a plusieurs).

	Administration communale		CPAS	
	Nb	% cit.	Nb	% cit.
1. Soutien à des initiatives publiques en matière d'égalité des chances	15	10,4%	6	5,9%
2. Subsides aux communes pour les plans de cohésion sociale	33	22,9%	24	23,8%
3. Subsides aux communes pour des actions favorisant l'intégration sociale et la sécurité	25	17,4%	11	10,9%
4. Subsides aux communes pour des actions favorisant l'égalité femme/homme	3	2,1%	4	4,0%
5. Subsides d'équipements en faveur des centres publics d'action sociale et des relais sociaux	12	8,3%	7	6,9%
6. Subsides en vue de l'acquisition, l'aménagement, et l'équipement de terrains pour les gens du voyage	6	4,2%	1	1,0%
7. Accompagnement et sensibilisation au management de la diversité	2	1,4%	2	2,0%
8. Soutien à des initiatives dans le domaine de l'action sociale	26	18,1%	22	21,8%
9. Soutien à des initiatives particulières des centres publics d'aide sociale et d'autres pouvoirs publics	19	13,2%	23	22,8%
10. Autres	3	2,1%	1	1,0%
Total	144	100,0%	101	100,0%

Selon les déclarations des répondants, les subsides qui ont le plus participé à la réalisation de ces projets sont les subsides accordés aux communes pour les Plans de Cohésion Sociale. Les administrations communales ont davantage que les CPAS bénéficié de subsides destinés aux communes pour des actions favorisant l'intégration sociale et la sécurité. Les CPAS quant à eux ont, logiquement, plus joui du soutien à des initiatives particulières des centres publics d'aide sociale et d'autres pouvoirs publics.

Commentaires additionnels issus de la table ronde

Les administrations communales perçoivent leurs subsides tant par effet d'opportunité (réponse aux appels à projets) que par volonté « proactive » (élaboration d'un projet puis recherche de fonds).

Des participants relatent des problèmes de délais dans l'octroi des subsides. Souvent, la décision survient après la réalisation du projet. Exemple du FIPI, qui combine la lenteur de la subsidiation à la lourdeur de l'appareil communal car le financement passe par le « pot commun » de la commune. Sur ce point, les CPAS disposent de plus de souplesse et donc d'un plus grand dynamisme dans l'élaboration de projets.

Les communes ont tendance à ne chercher que les financements à 100% car, en raison de l'état des finances communales, elles sont de moins en moins capables de contribuer au financement d'une partie de ces projets (même à 80 – 20%). De ce fait, elles ont tout intérêt à collaborer avec certaines associations afin d'éviter de porter seules tous les coûts des projets.

Afin de boucler les budgets, c'est un réel système de « débrouille » qui est mis en place par certaines communes.

2.4. Satisfaction par rapport aux politiques communales

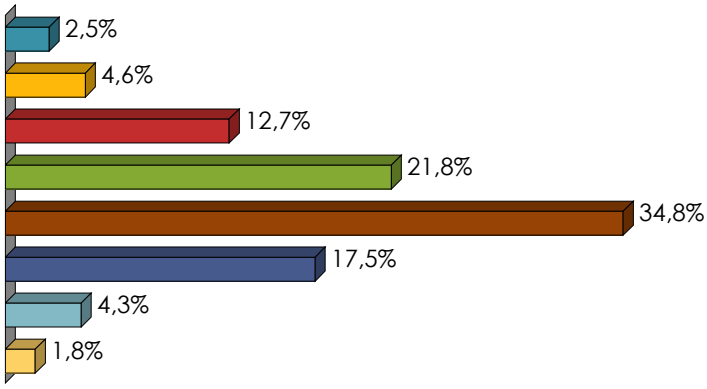
Quel est le degré de satisfaction des agents communaux et de CPAS quant aux politiques communales relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations ?

Concentrons-nous, pour répondre à cette question, sur les données relatives à l'ensemble des personnes ayant participé à l'étude. Le niveau de satisfaction moyen des agents communaux et de CPAS quant aux politiques communales relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre la discrimination s'élève à 4,6 sur une échelle allant de 1 à 8. Cette moyenne dépasse donc de très peu la valeur centrale (4,5). La médiane est de 5, ainsi que le mode.

35. Quel est, sur une échelle de 1 à 8, votre degré de satisfaction quant aux politiques communales relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre la discrimination ?

Moyenne = **4,60** '5' Ecart-type = **1,38**
Médiane = **5,00**
Percentiles = **4,00** (25,0%) - **5,00** (75,0%)

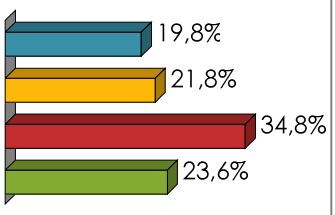
	Nb	% cit.
1	**10**	**2,5%**
2	**18**	**4,6%**
3	**50**	**12,7%**
4	**86**	**21,8%**
5	**137**	**34,8%**
6	**69**	**17,5%**
7	**17**	**4,3%**
8	**7**	**1,8%**
Total	**394**	**100,0%**



Autrement dit, une **frange importante des répondants (34,8%) se montre relativement satisfaite quant aux politiques communales relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre la discrimination**. Et presque un quart de ceux-ci se déclarent très satisfait. Soulignons également qu'environ 40% des personnes interrogées affirment être insatisfaites quant à ces politiques communales.

35. Satisfaction quant aux politiques communales relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations

	Nb	% cit.
1. Très insatisfait	**78**	**19,8%**
2. Plutôt insatisfait	**86**	**21,8%**
3. Plutôt satisfait	**137**	**34,8%**
4. Très satisfait	**93**	**23,6%**
Total	**394**	**100,0%**



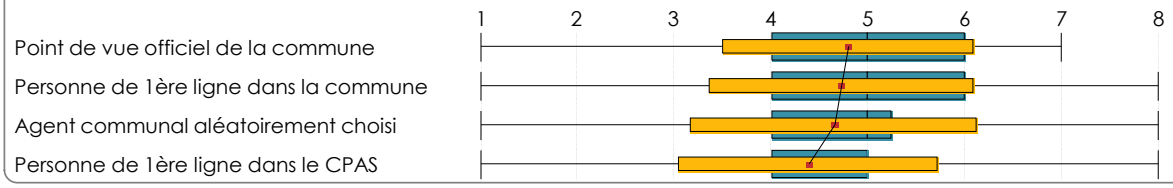
Si l'on essaie de croiser ce niveau de satisfaction avec les données socio-démographiques de l'échantillon, presque aucune relation ne se révèle significative. La satisfaction quant aux politiques communales relatives à la diversité et aux discriminations ne dépend ni du sexe, ni de l'âge, ni de l'ancienneté, ni de la taille de la commune. **Seule la ventilation par profil de répondant permet de mesurer une différence significative entre les niveaux de satisfaction**.

Satisfaction quant aux politiques communales relatives à la diversité et aux discriminations, selon le profil de répondant

	Q35					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Point de vue officiel de la commune	**4,79**	**1,30**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**68**
Personne de 1ère ligne dans la commune	**4,73**	**1,37**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**97**
Agent communal aléatoirement choisi	**4,65**	**1,48**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**92**
Personne de 1ère ligne dans le CPAS	**4,39**	**1,34**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**137**

p = **12,8%** ; F = **1,89** (**PS**)

La relation est peu significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



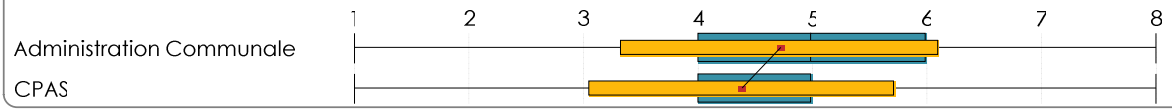
Si les écarts de satisfaction entre profils sont minimes au sein des administrations communales, **la différence entre les répondants qui officient au sein des administrations et ceux qui travaillent dans les CPAS est elle plus clairement marquée**. Les agents de CPAS se montrent en règle générale moins satisfaits par rapports aux politiques communales relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations que leurs homologues de l'administration.

Satisfaction quant aux politiques communales relatives à la diversité et les discriminations, selon le type d'institution

	Q35			
	Moyenne	Ecart-type	Médiane	Effectif
Administration Communale	**4,72**	**1,39**	**5,00**	**257**
CPAS	**4,39**	**1,34**	**5,00**	**137**
Total	**4,60**	**1,38**	**5,00**	**394**

p = **2,1%** ; F = **5,27** (**S**)

La relation est significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



L'attitude des agents communaux envers la lutte contre les discriminations

Afin d'affiner quelque peu la mesure de l'attitude des agents communaux vis-à-vis des politiques de lutte contre les discriminations menées au sein de leur commune, nous avons laissé la possibilité aux répondants de s'exprimer librement par rapport à celle-ci. Cette occasion de s'exprimer a été saisie par 123 personnes. Outre quelques remarques liées à des cas communaux spécifiques ou à des réflexions sur des points particuliers de ces politiques, une analyse approfondie des réponses permet de classer celles-ci en deux grandes catégories : les opinions qui soutiennent un **plus grand développement des politiques de lutte contre les discriminations au niveau communal** et celles qui se montrent **sceptiques quant à la pertinence de ce type de politiques au niveau des pouvoirs locaux**.[7]

Parmi les avis qui militent pour une **plus grande implication des communes dans la lutte contre les discriminations**, beaucoup commencent par reconnaître le peu d'attention qui est portée à cette problématique à l'heure actuelle. Sur base de ce constat, nombreux sont ceux qui souhaitent voir leur institution mettre en œuvre un plus grand nombre d'actions volontaires concrètes dans l'avenir. Quelques-uns seraient même favorables à l'imposition de mesures coercitives qui obligeraient les pouvoirs locaux à se saisir de ces enjeux dans leur action.

Concernant les demandes plus précises exprimées par les agents des institutions communales, deux résultats ressortent de façon très claire : d'une part le souhait massif d'obtenir des informations claires sur la législation existante, et d'autre part le désir de voir l'ensemble du personnel communal mieux sensibilisé à ces questions. Il est probable que cette seconde volonté émane plus spécifiquement des personnes en charge d'une matière liée à l'égalité des chances. Celles-ci peuvent en effet régulièrement avoir le sentiment d'être les seuls à se préoccuper des discriminations au sein de leur institution et, par conséquent, se sentir quelque peu démunis face à l'inertie des autres employés communaux à cet égard.

On peut encore cibler une autre demande précise qui se manifeste à plusieurs reprises dans les commentaires. Il s'agit du développement de formations sur la problématique des discriminations. Comme certains le suggèrent, cette formation pourrait être ajoutée à l'offre de formations organisées par l'Union des Villes et Communes de Wallonie. Parmi les autres suggestions plus ponctuelles, on peut notamment citer le souhait d'une meilleure communication sur les politiques communales menées dans ce cadre, l'accompagnement de la commune par un organisme extérieur ou encore une plus grande collaboration entre l'administration communale et le CPAS sur ce sujet.

[7] Notons que les réponses se répartissent en proportion pratiquement équivalente entre ces deux catégories, mais cette information est à prendre avec précaution car il est dangereux de traiter de façon numérique ce type de question ouverte.

Les opinions qui se montrent **défavorables au développement de plus nombreuses politiques de lutte contre les discriminations au niveau communal** fonctionnent selon une toute autre logique. D'un côté, on retrouve des arguments liés à la particularité de la population vivant sur le territoire de la commune. Les politiques visant à lutter contre les discriminations sont alors présentées comme étant inutiles en raison du caractère « rural », « aisé » ou « faiblement diversifié » du milieu social auquel s'adresse l'action de l'autorité communale. Face à ces assertions, il est évidemment difficile de démêler la part de vérité de la part de déni de la diversité sous-jacent. On peut en tout cas formuler l'hypothèse que les personnes qui qualifient leur population de peu diversifiée ont plutôt à l'esprit le critère de l'origine ethnique ou celui de l'état des ressources financières, qui ne constituent qu'une partie de la problématique des discriminations.

D'un autre côté, une proportion non négligeable d'agents communaux affirment que les politiques de ce type ne sont pas nécessaires dans leur commune étant donné l'absence de discrimination dans leur environnement. Ici aussi, il est compliqué de savoir dans quelle mesure ce jugement s'appuie sur des faits objectifs ou sur des perceptions biaisées par une faible sensibilité au thème de l'égalité des chances.

Deux autres types d'argumentaires invoqués de façon récurrente pour justifier le refus des politiques de lutte contre les discriminations peuvent encore être épinglés. Le premier s'appuie sur un refus catégorique de l'idéologie de l'égalité des chances. Les personnes qui déploient cette justification pensent que la logique de la lutte contre les discriminations consiste à chercher des problèmes là où il n'y en a pas, à créer des distinctions entre les gens qui ne sont pas pertinentes et à s'immiscer de façon intrusive dans la vie privée des gens. Ils préfèrent au contraire que les politiques communales s'appliquent à tous de façon uniforme afin d'éviter de créer des divisions artificielles.

Le second type d'argumentation n'est pas aussi hostile au thème de la lutte contre les discriminations, mais privilégie une approche plus « conviviale » de cette problématique. Plutôt que de déployer des politiques et des mesures ambitieuses pour réduire les discriminations au niveau communal, les agents qui se retrouvent dans cette approche insistent sur la bonne volonté de chacun au quotidien. Ils disent préférer régler les problèmes « au cas par cas » plutôt que d'envisager le sujet de manière globale.

Enfin, ajoutons que quelques répondants seraient, dans l'absolu, favorables à un plus grand développement de mesures visant à lutter contre les discriminations à l'échelle communale, mais qu'ils considèrent que de telles politiques ne sont pas prioritaires dans l'action des communes étant donné leur manque de moyens et leur surcharge de travail actuelle.

3. Information, sensibilisation, formation

On l'a vu précédemment, les communes disposent d'une série d'outils en vue de promouvoir l'égalité des chances, tels que par exemple une charte, un conseil consultatif, un groupe de travail, etc. L'engagement de ces commues pour combattre les comportements discriminants portant atteinte aux droits d'autrui peut en outre s'observer dans leur proactivité en matière de formation, d'information et de sensibilisation des agents communaux et de CPAS. Car former, informer et de la sorte conscientiser les agents est très certainement une première étape vers une lutte contre les discriminations qui traversent notre société. Voyons dès à présent ce qui est concrètement mis en place par les communes à ce sujet.

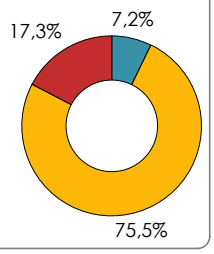
3.1. Formation à destination du personnel

Au cours des trois dernières années, à peine quinze communes, c'est-à-dire 7,2% des communes wallonnes qui ont pris part à la recherche, ont organisé activement une **formation** à destination du personnel concernant la promotion de la diversité.

A l'inverse, une nette majorité (75,5%) des communes déclare qu'aucune formation de ce type n'a été organisée. De plus, il existe environ 17,3% des communes pour lesquelles les interrogés ne parviennent pas à se prononcer sur l'existence d'une telle formation.

18. Au cours des trois dernières années (si moins de trois ans d'ancienneté : depuis votre entrée en fonction), votre commune a-t-elle organisé une formation à destination du personnel concernant la promotion de la diversité ?

	Nb	% cit.
Oui	**15**	**7,2%**
Non	**157**	**75,5%**
Ne sait pas	**36**	**17,3%**
Total	**208**	**100,0%**



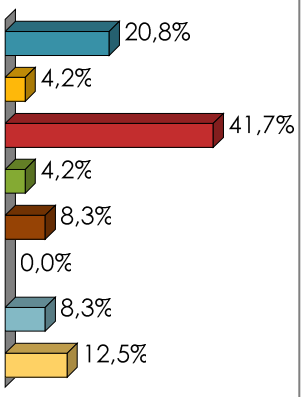
On vient d'analyser la distribution des communes selon qu'elles organisent ou non des formations. Voyons à présent le type de formation que les 15 communes concernées ont proposé et dispensé.

Retenons du tableau suivant[8] que les formations organisées par les communes traitent principalement du **handicap**. En effet, 41,7% des formations porte sur les discriminations liées au handicap. Tel que souligné précédemment, le critère protégé du handicap semble, en règle générale, davantage mis en avant que les autres critères.

Par ailleurs, 20,8% de ces formations traitent de l'égalité des chances de manière générale. Apparemment, l'orientation sexuelle des individus n'a fait l'objet d'aucune formation organisée par les communes à destination de leur personnel. D'autres thèmes ont été évoqués spontanément par les individus : l'alphabétisation, la manière d'interpréter la loi, le harcèlement.

18. Au cours des trois dernières années (si moins de trois ans d'ancienneté : depuis votre entrée en fonction), votre commune a-t-elle organisé une formation à destination du personnel concernant la promotion de la diversité ?

	Nb	% cit.
1. l'égalité des chances en général ?	**5**	**20,8%**
2. le sexe ?	1	**4,2%**
3. le handicap ?	**10**	**41,7%**
4. les convictions philosophiques et religieuses ?	1	**4,2%**
5. l'origine ethnique ?	**2**	**8,3%**
6. l'orientation sexuelle ?	**0**	**0,0%**
7. l'état des ressources financières ?	**2**	**8,3%**
8. un autre critère de discrimination ?	**3**	**12,5%**
Total	**24**	**100,0%**



[8] Remarque concernant la lecture du tableau : Le tableau ci-après fournit des pourcentages en citations (%cit). Cela correspond aux nombre d'occurrences proposées par les répondants. Pour quinze communes différentes, 24 thèmes de formation ont été cités. Le total est donc plus élevé que le nombre de répondant.

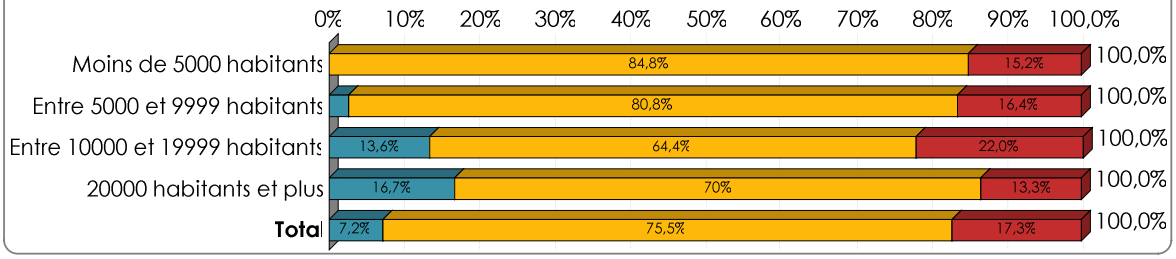
La taille des communes a une influence significative sur la probabilité des communes à organiser une formation destinée au personnel : au plus la **taille des communes** augmente, au plus des formations sont organisées à destination du personnel. Cela pourrait éventuellement s'interpréter par le fait que la communication au sein des plus petites communes à destination du personnel se fait de manière plus informelle et ne nécessite pas à proprement parler de formation.

18. Au cours des trois dernières années (si moins de trois ans d'ancienneté : depuis votre entrée en fonction), votre commune a-t-elle organisé une formation à destination du personnel concernant la promotion de la diversité ?
Taille des communes selon le nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**0**	**0,0%**	**39**	**84,8%**	**7**	**15,2%**	**46**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**2**	**2,7%**	**59**	**80,8%**	**12**	**16,4%**	**73**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**8**	**13,6%**	**38**	**64,4%**	**13**	**22,0%**	**59**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**5**	**16,7%**	**21**	**70,0%**	**4**	**13,3%**	**30**	**100,0%**
Total	**15**	**7,2%**	**157**	**75,5%**	**36**	**17,3%**	**208**	

p = **1,7%** ; chi2 = **15,42** ; ddl = **6 (S)**

La relation est significative.

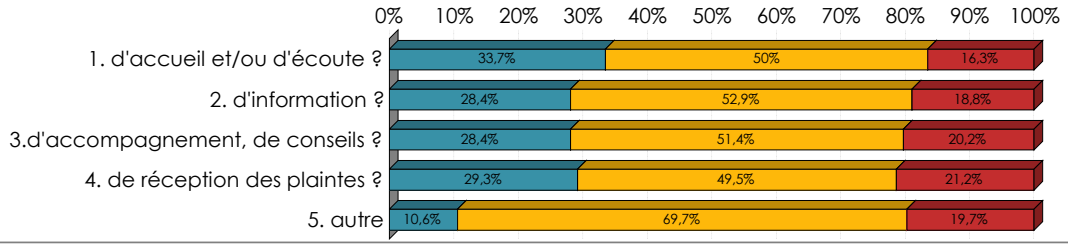


3.2. Mise en place de dispositifs pour les victimes de discrimination

Afin de lutter contre les discriminations, les communes peuvent décider de mettre en place des dispositifs visant à aider les victimes (potentielles) de discriminations. Ces « dispositifs » peuvent prendre des formes très variées, allant d'une information sur les droits des victimes par voie d'affichage jusqu'à l'élaboration d'une procédure d'accompagnement personnalisé de chaque plaignant. Nous avons catégorisé a priori quatre types différents de dispositifs pouvant être développés par les communes afin de soutenir les victimes de discrimination.

19. Votre commune a-t-elle mis en place, à destination des victimes de discrimination, un dispositif :

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
1. d'accueil et/ou d'écoute ?	**70**	**33,7%**	**104**	**50,0%**	**34**	**16,3%**	**208**	**100,0%**
2. d'information ?	**59**	**28,4%**	**110**	**52,9%**	**39**	**18,8%**	**208**	**100,0%**
3.d'accompagnement, de conseils ?	**59**	**28,4%**	**107**	**51,4%**	**42**	**20,2%**	**208**	**100,0%**
4. de réception des plaintes ?	**61**	**29,3%**	**103**	**49,5%**	**44**	**21,2%**	**208**	**100,0%**
5. autre	**22**	**10,6%**	**145**	**69,7%**	**41**	**19,7%**	**208**	**100,0%**



Retenons de ce tableau que **chaque type de dispositif envisagé a été mis en œuvre par plus d'un quart des communes**. Bien entendu, lorsqu'une commune déclare avoir mis en place plusieurs types de dispositifs, il ne s'agit pas nécessairement d'actions séparées. Dans le cas de l'installation d'un « guichet égalité des chances », celui-ci peut agir sur les quatre plans envisagés. Bien que les proportions soient relativement semblables entre les quatre types de dispositifs, il semble que **les communes donnent globalement une légère priorité à ceux d'accueil et d'écoute des victimes (présents dans un tiers des communes) par rapport aux trois autres formes de dispositifs.**

Parmi les autres types de dispositifs mentionnés par les communes, la désignation d'une personne de confiance dans le cadre de la lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail revient régulièrement. Cette personne n'a pas à proprement parler de compétence spécifique quant à la lutte contre les discriminations, mais peut offrir aux victimes une écoute, un environnement de confiance où se confier, ainsi que des conseils et des informations sur les moyens d'action et les ressources mobilisables en vue de réagir à la situation soulevée.

Commentaires additionnels issus de la table ronde

Peu d'administrations communales ont instauré en leur sein des espaces spécifiques (guichets, permanences) offrant au citoyen qui porterait plainte un lieu de parole, d'écoute et de conseil, ainsi qu'une atmosphère de confidentialité. Les dispositifs mis en place par les communes pour accueillir les plaintes éventuelles existent, mais pas de manière totalement établie et formelle. Il est d'ailleurs assez rare que les participants soient confrontés à une telle situation ; lorsque c'est le cas, après avoir écouté la personne, ils l'orientent vers le Centre car ils ne se jugent généralement pas compétents pour gérer seuls la plainte. Ils situent donc davantage leur rôle actuel au niveau de l'information et de la mise en contact avec des personnes mieux outillées, plutôt qu'en termes de gestion des plaintes par eux-mêmes.

Selon les participants, s'il est tout à fait primordial de collaborer avec le Centre et les Espaces Wallonie, il semble cependant utile de développer des « guichets de réception des plaintes » ou des « points d'infos discrimination » au niveau des communes ; à leurs yeux, en effet, les citoyens sont très peu enclins à se déplacer pour porter plainte ou même se renseigner sur une situation vécue (crainte d'un employeur, par exemple).

Il existe donc un réel intérêt pour la mise en place au niveau local d'un dispositif de relais des plaintes, d'intermédiaire entre le citoyen et les services existants. La tendance générale révèle une évidente motivation à aider le citoyen qui souhaite porter plainte mais, néanmoins, les agents communaux ne se sentent pas aptes à aller au-delà de la réorientation du citoyen vers l'organisme adéquat, puisque le rôle de conseil et de gestion des plaintes ne peut être joué que par un juriste.

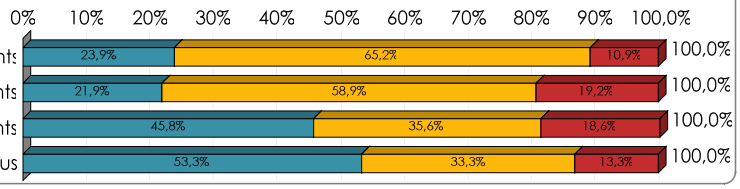
Qu'il s'agisse des dispositifs d'accueil, d'écoute, d'information, d'accompagnement ou de conseils, les résultats obtenus par le biais de l'enquête certifient que ces soutiens aux victimes de discriminations sont davantage mis en œuvre dans les communes constituées de plus de 10 000 habitants.

1. d'accueil et/ou d'écoute ?
Taille des communes selon le nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**11**	**23,9%**	**30**	**65,2%**	**5**	**10,9%**	**46**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**16**	**21,9%**	**43**	**58,9%**	**14**	**19,2%**	**73**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**27**	**45,8%**	**21**	**35,6%**	**11**	**18,6%**	**59**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**16**	**53,3%**	**10**	**33,3%**	**4**	**13,3%**	**30**	**100,0%**

p = **0,4%** ; chi2 = **19,27** ; ddl = **6** (**TS**)

La relation est très significative.

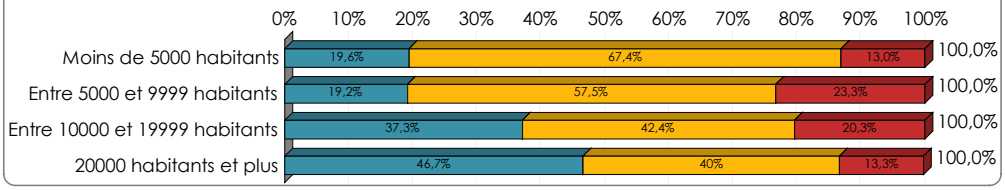


2. d'information ?
Taille des communes selon le nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**9**	**19,6%**	**31**	**67,4%**	**6**	**13,0%**	**46**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**14**	**19,2%**	**42**	**57,5%**	**17**	**23,3%**	**73**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**22**	**37,3%**	**25**	**42,4%**	**12**	**20,3%**	**59**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**14**	**46,7%**	**12**	**40,0%**	**4**	**13,3%**	**30**	**100,0%**

p = **2,0%** ; chi2 = **15,08** ; ddl = **6** (**S**)

La relation est significative.

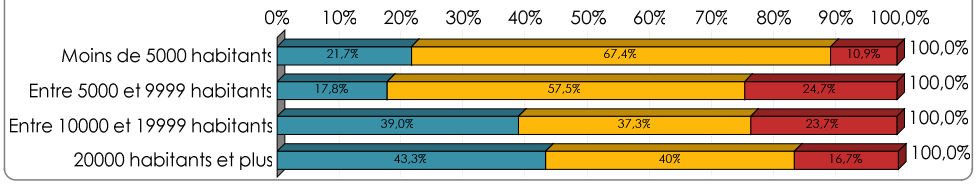


3.d'accompagnement, de conseils ?
Taille des communes selon le nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	**10**	**21,7%**	**31**	**67,4%**	**5**	**10,9%**	**46**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**13**	**17,8%**	**42**	**57,5%**	**18**	**24,7%**	**73**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**23**	**39,0%**	**22**	**37,3%**	**14**	**23,7%**	**59**	**100,0%**
20000 habitants et plus	**13**	**43,3%**	**12**	**40,0%**	**5**	**16,7%**	**30**	**100,0%**

p = **0,8%** ; chi2 = **17,41** ; ddl = **6** (**TS**)

La relation est très significative.

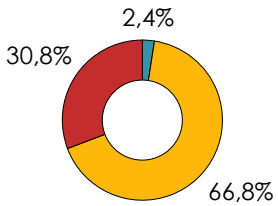


3.3. Récolte d'informations sur le territoire communal

Une manière de contrer les discriminations dans les communes seraient, entre autres initiatives, d'analyser le contexte dans lequel elles sont susceptibles d'éclore et de se développer, en l'occurrence ici le territoire communal. Une manière d'obtenir une image claire et précise des éventuelles discriminations qui pénètrent le territoire communal serait d'organiser une récolte d'informations à propos de l'état des discriminations. Voyons à présent ce qui a effectivement été mis en place par les communes à ce sujet.

20. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle organisé une récolte d'informations à propos de l'état des discriminations sur le territoire communal ?

	Nb	% cit.
Oui	**5**	**2,4%**
Non	**139**	**66,8%**
Ne sait pas	**64**	**30,8%**
Total	**208**	**100,0%**



Une infime minorité seulement des communes a organisé sur le territoire communal, au cours de ces trois dernières années, une récolte d'informations à propos de l'état des discriminations. Cinq communes se sont engagées dans cette voie, soit via une enquête auprès du conseil communal, un conseil consultatif ou d'autres instances locales, soit via un appel à un organe spécialisé.

Commentaires additionnels issus de la table ronde

La volonté de récolter des informations existe, mais le manque de moyens freine très souvent les démarches en ce sens. Le Centre, l'IEFH, les CRI, etc. peuvent apporter une expertise intéressante, un soutien utile quant à la récolte de ces informations et à l'accès aux informations déjà existantes.

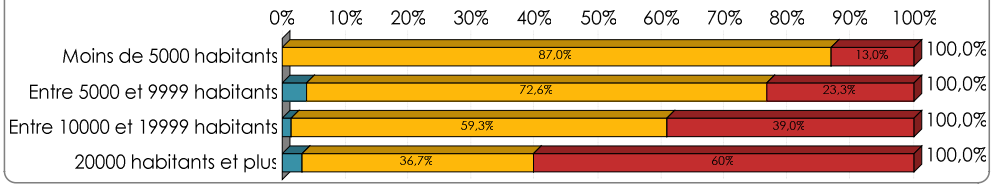
La **taille des communes** a une influence sur la réponse donnée à cette question : au plus les communes sont petites, au moins les agents communaux sont au courant de l'existence ou non d'une telle opération de récolte d'informations.

20. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle organisé une récolte d'informations à propos de l'état des discriminations sur le territoire communal ?
Taille des communes selon le nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	0	0,0%	40	87,0%	6	13,0%	46	100,0%
Entre 5000 et 9999 habitants	3	4,1%	53	72,6%	17	23,3%	73	100,0%
Entre 10000 et 19999 habitants	1	1,7%	35	59,3%	23	39,0%	59	100,0%
20000 habitants et plus	1	3,3%	11	36,7%	18	60,0%	30	100,0%

p = **<0,1%** ; chi2 = **25,60** ; ddl = **6** (**TS**)

La relation est très significative.



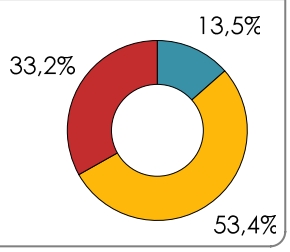
3.4. Campagne de sensibilisation

Les campagnes d'information sur la promotion de la diversité organisées par les communes révèlent la volonté de ces dernières à sensibiliser leur population. Cela dévoile également un réel intérêt des communes à lutter contre les discriminations et à se battre pour plus d'égalité.

Bien plus d'une commune sur dix ont mené une ou plusieurs campagnes d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens. Vingt-huit communes donc, dans notre échantillon, se sont activement investies dans ce type d'initiative. Notons toutefois que plus de la moitié des communes n'ont mené aucune démarches de ce genre, et qu'un tiers des personnes interrogées affirme ne pas savoir si une action d'information a été organisée ou non par sa commune.

21. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle mené une ou plusieurs campagne(s) d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens ?

	Nb	% cit.
Oui	28	13,5%
Non	111	53,4%
Ne sait pas	69	33,2%
Total	208	100,0%



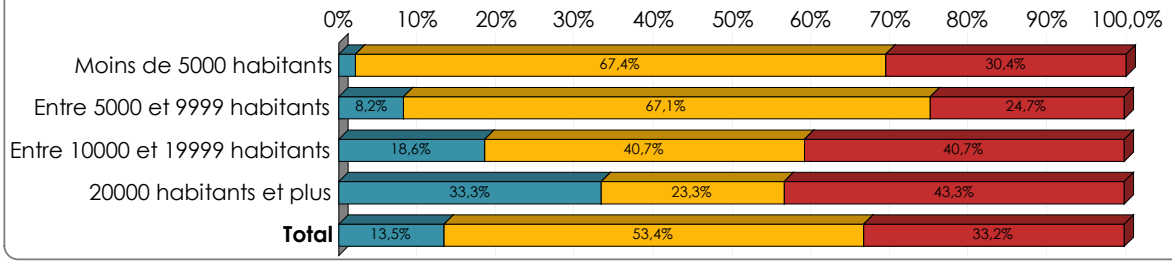
Le tableau suivant atteste du **lien significatif qui existe entre les démarches de promotion de la diversité et la taille de la commune**. On observe que la proportion des communes qui ont mené une campagne d'information sur le thème de l'égalité des chances accroît significativement avec la taille de la commune. Cette proportion s'étend de 2.2% pour les communes de moins de 5000 habitants à plus de 33.3% pour les communes de plus de 20000 habitants.

21. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle mené une ou plusieurs campagne(s) d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens ?
Taille des communes selon le nombre d'habitants

	Oui		Non		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 5000 habitants	1	**2,2%**	**31**	**67,4%**	**14**	**30,4%**	**46**	**100,0%**
Entre 5000 et 9999 habitants	**6**	**8,2%**	**49**	**67,1%**	**18**	**24,7%**	**73**	**100,0%**
Entre 10000 et 19999 habitants	**11**	**18,6%**	**24**	**40,7%**	**24**	**40,7%**	**59**	**100,0%**
20000 habitants et plus	10	**33,3%**	7	**23,3%**	**13**	**43,3%**	**30**	**100,0%**
Total	**28**	**13,5%**	**111**	**53,4%**	**69**	**33,2%**	**208**	

p = **<0,1%** ; chi2 = **30,59** ; ddl = **6** (**TS**)

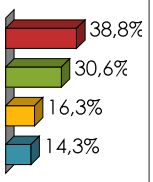
La relation est très significative.



Des campagnes d'information sur la promotion de la diversité ont été portées par vingt-huit communes auprès des citoyens. De divers types et d'enjeux différents, le tableau suivant nous apprend la nature même de ces actions. Retenons d'abord que 49 campagnes ont été évoquées et menées par ces communes. Parmi ces actions, environ 39% sont des actions de sensibilisation à un aspect de la diversité, peu importe lequel. Un tiers des campagnes citées concerne des actions de sensibilisation à la lutte contre une forme de discrimination. 16.3% touche à une politique communale particulière. Une proportion plus ou moins semblable se répète à propos de la promotion d'un dispositif de soutien aux personnes victimes de discrimination.

21.1. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle mené une ou plusieurs campagne(s) d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens ? Si oui -> Cette ou ces campagne(s) concernai(en)t-elle(s)

	Nb	% cit.
3. une action de sensibilisation à un aspect de la diversité ?	**19**	**38,8%**
4. une action de sensibilisation à la lutte contre une forme de discrimination ?	**15**	**30,6%**
2. une politique communale particulière ?	**8**	**16,3%**
1. la promotion d'un dispositif de soutien aux personnes victimes de discrimination ?	**7**	**14,3%**
Total	**49**	**100,0%**

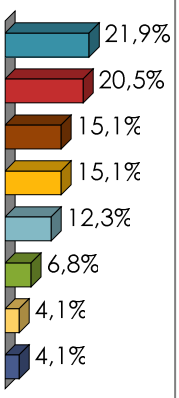


On observe que deux parts plus ou moins équivalentes des campagnes liée à la promotion de la diversité, à savoir un cinquième, correspondent à l'égalité des chances en général, et au **critère de discrimination qu'est le handicap**. Ce sont ensuite les critères liés à l'origine ethnique et au sexe qui ont fait l'objet de campagnes d'information.

L'orientation sexuelle, quant à elle, apparaît ici comme le critère protégé **le moins évoqué** dans les campagnes d'informations à destination des citoyens. Cela laisse suggérer que les communes ne l'ont pas encore intégré comme étant un critère vulnérable à la discrimination et donc *à protéger*.

21.2. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle mené une ou plusieurs campagne(s) d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens ? Si oui -> Cette ou ces campagne(s) concernai(en)t-elle(s)

	Nb	% cit.
1. l'égalité des chances en général ?	**16**	**21,9%**
3. le handicap ?	**15**	**20,5%**
5. l'origine ethnique ?	**11**	**15,1%**
2. le sexe ?	**11**	**15,1%**
7. l'état des ressources financières ?	**9**	**12,3%**
4. les convictions philosophiques et religieuses ?	**5**	**6,8%**
8. un autre critère de discrimination ?	**3**	**4,1%**
6. l'orientation sexuelle ?	**3**	**4,1%**
Total	**73**	**100,0%**

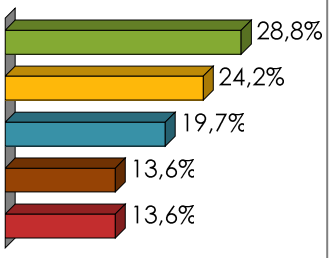


A nouveau, on vient de rendre compte de l'importance accordée par les communes au critère « handicap » dans ses campagnes d'informations destinée aux citoyens.

Pour mettre en place leurs initiatives d'information, les communes concernées sont essentiellement passées par le biais d'associations et d'acteurs de terrain, par l'affichage et le bulletin d'information communal. Le site internet à quant à lui été moins usité à cette fin.

21.3. Au cours de ces trois dernières années, votre commune a-t-elle mené une ou plusieurs campagne(s) d'information sur la promotion de la diversité à destination des citoyens ? Si oui => Par quels canaux ?

	Nb	% cit.
4. Associations et acteurs de terrain	**19**	**28,8%**
2. Affichage	**16**	**24,2%**
1. Bulletin d'information communa	**13**	**19,7%**
5. Autre	**9**	**13,6%**
3. Site internet	**9**	**13,6%**
Total	**66**	**100,0%**



3.5. Formation des agents communaux

Nous présentons dans les cinq tableaux qui suivent les résultats obtenus auprès de l'ensemble des répondants, qu'ils proviennent d'une même commune ou non. L'analyse se fonde dès lors sur un échantillon de 432 répondants, offrant ainsi la possibilité de saisir les représentations et perceptions personnelles des individus.

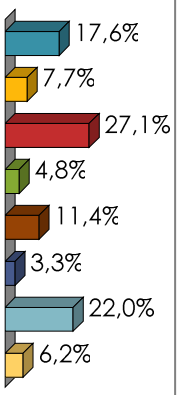
Les agents communaux et de CPAS sont-ils amenés à se former à propos de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ?

On constate qu'au total, **273 formations ont été suivies par les agents communaux et de CPAS ayant participé à la recherche** (plusieurs réponses sont possibles par répondant). On suppose que ces formations sensibilisent les participants aux divers critères et formes de discriminations qui traversent la société. Une réelle prise de conscience pourrait de la sorte émerger dans l'esprit des acteurs de terrain, formant ainsi les prémisses d'une lutte active contre les discriminations.

Largement plus d'un quart de ces formations portent sur le critère protégé qu'est le handicap. Plus d'un cinquième sur l'état des ressources financières. L'égalité des chances en général a été citée à 48 reprises (17,6% de cit) et l'origine ethnique a fait l'objet d'une formation sur dix environ. Les autres thèmes, à savoir le sexe, les convictions philosophiques et religieuses et l'orientation sexuelle ont été prononcés, mais à moindre reprise.

22. Personnellement avez-vous participé à une formation sur le thème de :

	Nb	% cit.
1. l'égalité des chances en général ?	**48**	**17,6%**
2. le sexe ?	**21**	**7,7%**
3. le handicap ?	**74**	**27,1%**
4. les convictions philosophiques et religieuses ?	**13**	**4,8%**
5. l'origine ethnique ?	**31**	**11,4%**
6. l'orientation sexuelle ?	**9**	**3,3%**
7. l'état des ressources financières ?	**60**	**22,0%**
8. un autre critère de discrimination ?	**17**	**6,2%**
Total	**273**	**100,0%**



La spécificité du critère « handicap »

A de nombreuses reprises, on a constaté, au travers des résultats obtenus dans le cadre de l'étude, que le thème le plus prégnant en matière d'initiatives de lutte contre les discriminations au sein des communes concerne le critère « handicap ». Ce critère occupe une place particulière dans la lutte contre les discriminations.

Le Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme a consacré une attention particulière aux personnes en situation de handicap au sein de son rapport annuel 2009. C'est en effet en août 2009 qu'est entrée en vigueur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, signée en 2006 par la Belgique et plus de 140 autres pays. De la sorte « *la Belgique s'engage à promouvoir les droits des personnes avec un handicap, à éradiquer la discrimination et à prendre en considération les personnes handicapées dans ses prises de décision politique* »[9]. Plus précisément, « *la Convention confirme une évolution des idées relatives au handicap. Le handicap n'est plus envisagé comme un simple concept médical, propre à la personne handicapée. La Convention affirme au contraire qu'il y a des obstacles et des préjugés dans notre société qui empêchent les personnes handicapées de participer pleinement et effectivement à la vie sociale et ainsi d'être sur un pied d'égalité avec les autres citoyens* »[10].

A cela s'ajoute l'action des associations de défense des droits des personnes handicapées. Comparées aux associations similaires actives par rapport à d'autres critères de discrimination, celles-ci apparaissent comme étant relativement bien structurées et présentes sur l'ensemble du territoire wallon. Actives depuis de nombreuses années, ces associations ont réussi à implanter peu à peu une sensibilité particulière à la situation des personnes handicapées dans de nombreux domaines de la société. Un bon aperçu des différents champs d'action concernés par l'intégration de la personne handicapée est fourni dans le rapport périodique de la Belgique relatif à la mise en oeuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées[11].

On peut dès lors supposer qu'il existe une influence de ces éléments contextuels sur la prégnance du critère « handicap » au sein des communes observée parmi les données obtenues dans le cadre de cette recherche.

---

[9] *Rapport annuel 2009 du Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme*, p. 17. Disponible sur le site du CECLR : http://diversite.be/?action=publicatie_detail&id=122&thema=2&select_page=216

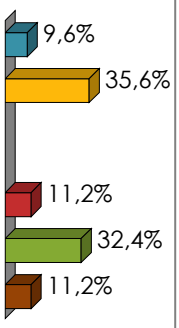
[10] Idem

[11] Disponible sur le site de l'Awiph : http://www.awiph.be/pdf/AWIPH/handicap_Belgique/conventionONU/Rapport-BE_convention-ONU.pdf

Selon les répondants, ce sont essentiellement l'institution publique (35,6%) et le monde associatif (32,4%) qui sont définis comme organisateurs des formations suivies.

22. Personnellement, vous avez participé à une formation sur le thème de... Quels en étaient les organisateurs ?

	Nb	% cit.
1. Votre administration communale	**18**	**9,6%**
2. Une institution publique (Centre pour l'égalité des chances, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, etc.)	**67**	**35,6%**
3. Un acteur privé ?	**21**	**11,2%**
4. Un acteur du monde associatif	**61**	**32,4%**
5. Autre	**21**	**11,2%**
Total	**188**	**100,0%**

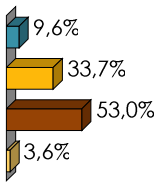


Face à d'éventuelles situations de discriminations[12], **plus de la moitié des répondants déclarent être suffisamment formés afin de réagir adéquatement**. L'inverse est vrai aussi : quasi la moitié des répondants ne sent pas apte à réagir correctement face à une situation de discrimination dont il pourrait être témoin ou victime. De ces résultats, on comprend qu'un manque pourrait être comblé, via par exemple des formations, afin de doter les acteurs concernés d'outils efficaces pour agir de manière appropriée face à d'éventuelles situations de discriminations.

23. Personnellement, vous sentez-vous suffisamment formé afin de réagir adéquatement à d'éventuelles situations de discrimination ? (échelle de 1 = pas du tout formé à 8 = parfaitement formé)

Moyenne = **4,57** '5' Ecart-type = **2,01**
Médiane = **5,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**

	Nb	% cit.
Pas du tout	**40**	**9,6%**
Plutôt non	**140**	**33,7%**
Plutôt oui	**220**	**53,0%**
Tout à fait	**15**	**3,6%**
Total	**415**	**100,0%**



Voyons à présent si le profil des personnes et des communes joue et influe sur le sentiment d'être suffisamment formé face à diverses situations de discriminations dont les personnes pourraient être témoins ou victimes.

[12] Un recodage a été réalisé afin de rassembler en quatre catégories les niveaux de formations des répondants.

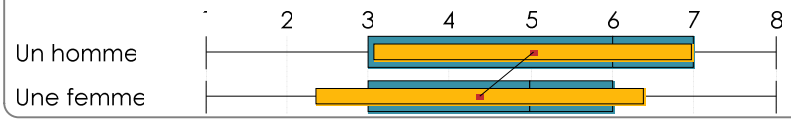
Les hommes se sentent davantage que les femmes formés et préparés pour réagir adéquatement face à une situation de discriminations.

7. Vous êtes :
23. Personnellement, vous sentez-vous suffisamment formé afin de réagir adéquatement à d'éventuelles situations de discrimination ? (échelle de 1 = pas du tout formé à 8 = parfaitement formé)

	23. Personnellement, vous sentez-vous suffisamment formé afin de réagir adéquatement à d'éventuelles situations de discrimination ? (échelle de 1 = pas du tout formé à 8 = parfaitement formé)					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Un homme	5,02	1,96	1,00	8,00	6,00	131
Une femme	4,37	2,01	1,00	8,00	5,00	281

p = **0,2%** ; F = **9,67** (**TS**)

La relation est très significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



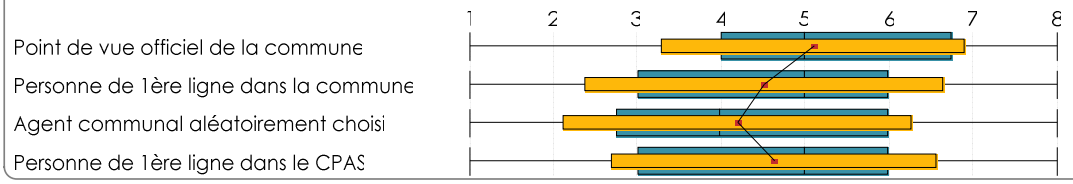
Il existe une relation significative entre le fait de se sentir suffisamment formé pour réagir face à des situations de discriminations et le **profil des répondants**. Les personnes ayant répondu en la qualité du « point de vue officiel de la commune » se disent mieux formées pour réagir adéquatement à d'éventuelles situations de discrimination que leurs collègues, dont la moyenne est plus basse. Notons également que ce sont les agents communaux aléatoirement choisis qui se sentent les moins bien formés. Ce constat pourrait être mis en débat afin de mieux évaluer les forces éventuelles à placer dans la formation de l'ensemble des agents communaux et de CPAS, si l'on souhaite lutter contre les discriminations.

3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ?
23. Personnellement, vous sentez-vous suffisamment formé afin de réagir adéquatement à d'éventuelles situations de discrimination ? (échelle de 1 = pas du tout formé à 8 = parfaitement formé)

	23. Personnellement, vous sentez-vous suffisamment formé afin de réagir adéquatement à d'éventuelles situations de discrimination ? (échelle de 1 = pas du tout formé à 8 = parfaitement formé)					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Point de vue officiel de la commune	5,10	1,81	1,00	8,00	5,00	70
Personne de 1ère ligne dans la commune	4,51	2,14	1,00	8,00	5,00	98
Agent communal aléatoirement choisi	4,19	2,08	1,00	8,00	4,00	100
Personne de 1ère ligne dans le CPAS	4,63	1,93	1,00	8,00	5,00	147
Total	4,57	2,01	1,00	8,00	5,00	415

p = **3,4%** ; F = **2,91** (**S**)

La relation est significative
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



Commentaires additionnels issus de la table ronde

La plupart des participants souhaitent qu'une formation à la gestion de la différence soit donnée à tous les agents communaux et plus particulièrement à ceux qui, quotidiennement, sont en contact avec les citoyens (accueil, services population et état civil). Au plus les agents communaux seront sensibilisés à la lutte contre les discriminations, au plus ils auront en main les outils pour aller à l'encontre des discriminations et seront capables de réagir adéquatement face à une situation de ce type.

La lutte contre les discriminations doit donc être portée de manière transversale. Elle doit être intégrée, pour être pertinente et efficace, dans une démarche plus globale et dynamique, sensibilisant aussi les acteurs qui ne sont pas en première ligne. Il est vain de penser l'égalité des chances de manière isolée et hermétique.

Pour certains, il serait intéressant d'évaluer les projets communaux qui n'ont pas pour finalité l'égalité des chances (autres secteurs de la vie communale) tout en utilisant par exemple une grille qui permettrait d'évaluer si les principes liés à la lutte contre les discriminations sont, dans ce projet, respectés ou non.

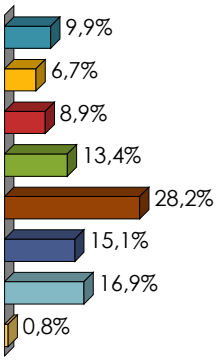
3.6. Perceptions relatives au discours de la Région wallonne contre les discriminations

Qu'en est-il de la perception des acteurs communaux et de CPAS par rapport aux lignes directrices relatives au discours de la Région wallonne contre les discriminations ?

36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)

Taux de réponse : **86,1%**
'5' (**105** observations)
8 valeurs différentes
Moyenne = **4,60** '5' Ecart-type = **1,85**
Médiane = **5,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **3,00** (25,0%) - **6,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	**37**	**9,9%**
2	**25**	**6,7%**
3	**33**	**8,9%**
4	**50**	**13,4%**
5	**105**	**28,2%**
6	**56**	**15,1%**
7	**63**	**16,9%**
8	**3**	**0,8%**
Total	**372**	**100,0%**



La proportion des répondants qui, sur une échelle de 8, attribuent une cote plus grande ou égale à 5 s'élève à 61%. Ainsi, presque deux tiers des individus perçoivent assez clairement les lignes directrices du discours de la Région wallonne contre les discriminations.

Soulignons toutefois que les 39% restants correspondent aux personnes qui n'ont pas de vision claire quant à ce discours contre les discriminations.

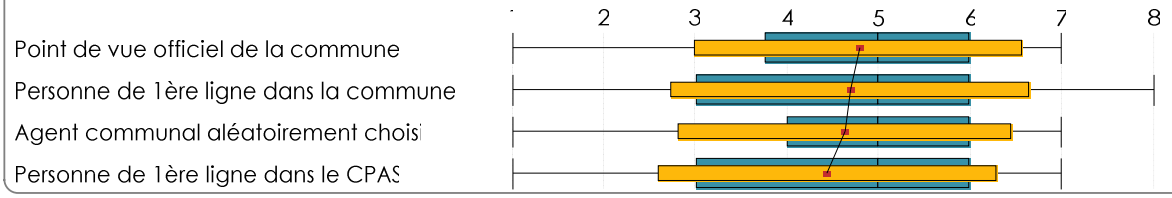
Etonnamment, la connaissance des lignes directrices de la Région wallonne ne varie pas en fonction du profil des acteurs et de leur position vis-à-vis des situations de discriminations. On aurait pourtant pu imaginer que les agents de première ligne ou les personnes représentant l'avis officiel auraient une connaissance plus approfondie du discours de la Région wallonne en matière de lutte contre discrimination, étant donné leur statut. Ce n'est pas le cas : la connaissance des répondants ne varie pas selon qu'ils sont de « l'avis officiel », de première ligne ou aléatoirement choisis.

3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ?
36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)

	36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Point de vue officiel de la commune	**4,78**	**1,79**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**64**
Personne de 1ère ligne dans la commune	**4,70**	**1,96**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**92**
Agent communal aléatoirement choisi	**4,63**	**1,81**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**83**
Personne de 1ère ligne dans le CPAS	**4,44**	**1,84**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**133**

p = **59,6%** ; F = **0,64 (NS)**

La relation n'est pas significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



Par contre, la perception des lignes directrices du discours de la Région wallonne varie de manière significative en fonction de la taille de la commune, de l'âge des répondants et de leur connaissance des lois anti-discriminations.

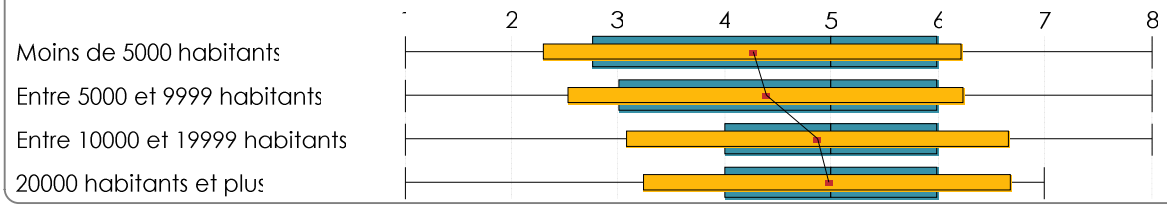
Les agents des administrations communales et des CPAS situés dans des communes plus grandes ont une meilleure connaissance du discours de la Région wallonne. On peut éventuellement le justifier du fait que les communes plus grandes, on l'a constaté précédemment, sont plus actives en termes de promotion de la diversité. Organisant une batterie plus importante d'activités liées à la lutte contre les discriminations, ces communes incitent en quelque sorte les employés à s'y intéresser. De là découlerait une meilleure vision du contexte dans lequel se déroule cette lutte, et ainsi du discours de la Région wallonne.

36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)
Taille de la commune en nombre d'habitants

	36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Moins de 5000 habitants	**4,26**	**1,96**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**80**
Entre 5000 et 9999 habitants	**4,39**	**1,86**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**117**
Entre 10000 et 19999 habitants	**4,87**	**1,79**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**124**
20000 habitants et plus	**4,96**	**1,72**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**51**
Total	**4,60**	**1,85**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**372**

p = **3,3%** ; F = **2,94** (**S**)

La relation est significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



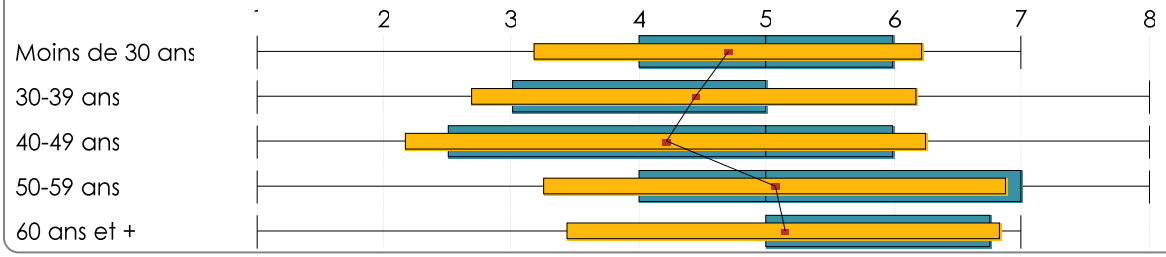
L'âge des individus s'avère être intéressant pour nuancer les réponses. Effectivement, Ce sont principalement aux moins de trente ans et aux plus de cinquante ans que les lignes directrices du discours de la Région wallonne paraissent les plus claires.

36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)
Age

	36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Moins de 30 ans	**4,70**	**1,52**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**43**
30-39 ans	**4,44**	**1,75**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**101**
40-49 ans	**4,22**	**2,04**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**111**
50-59 ans	**5,06**	**1,81**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**95**
60 ans et +	**5,14**	**1,70**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**22**
Total	**4,60**	**1,85**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**372**

p = **0,9%** ; F = **3,45 (TS)**

La relation est très significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



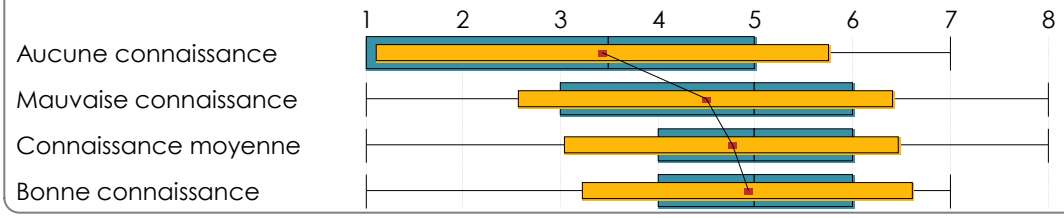
La **connaissance pratique des lois anti-discriminations** est également un critère essentiel qui influe sur la perception des lignes directrices du discours de la Région wallonne :

36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)
Indice de connaissance pratique des lois anti-discrimination

	36. Quand vous pensez au discours de la Région wallonne contre les discriminations, vous en percevez clairement les lignes directrices. (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord)					
	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Médiane	Effectif
Aucune connaissance	**3,43**	**2,33**	**1,00**	**7,00**	**3,50**	**30**
Mauvaise connaissance	**4,48**	**1,92**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**91**
Connaissance moyenne	**4,75**	**1,72**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**202**
Bonne connaissance	**4,92**	**1,69**	**1,00**	**7,00**	**5,00**	**49**
Total	**4,60**	**1,85**	**1,00**	**8,00**	**5,00**	**372**

p = **0,2%** ; F = **5,19** (**TS**)

La relation est très significative.
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)



Chapitre 3. Situation actuelle en termes de discrimination

1. Perception objective et subjective de la discrimination

Les différentes questions posées aux agents communaux relatives à la perception objective de la discrimination concernent la discrimination directe[13], c'est-à-dire la discrimination qui fait ouvertement référence à la catégorie sociale des individus discriminés tels que le sexe, l'âge, le handicap, les convictions philosophiques et religieuse, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et l'état des ressources financières. Ces questions concernent d'une part la commune en tant qu'employeur, et d'autre part, la commune en tant que service public.

1.1. Perception objective de la discrimination de la part de la commune en tant qu'employeur

La première question relative à la discrimination directe concernait la perception d'être victime de discrimination. Elle se formule comme suit :

> *« Avez-vous déjà été personnellement **victime** d'une discrimination au sein de votre administration communale/ votre CPAS dans chacune des situations suivantes » (échelle 1= jamais, 8= toujours)? »*

La perception de discrimination a été analysée sous différents angles : le travail au quotidien, l'obtention d'une augmentation salariale ou d'une promotion, l'accès à la formation, l'embauche et enfin, les procédures de licenciement.

En ce qui concerne le **travail au quotidien,** sur 424 personnes ayant répondu à cette question, 364 rapportent ne jamais avoir été victimes de discrimination. Parmi ceux qui considèrent être victimes de discrimination (réponses de 2 à 8), la majorité indique que cette discrimination concerne le sexe (n= 23), le refus d'aménagement raisonnable (n=8) et les convictions philosophiques et religieuses (n=7).

Lorsque le sexe est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement des collègues de travail (33%), de la direction/administration (22%) et des usagers (19%). Lorsque le refus d'aménagement raisonnable est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement des collègues supérieurs hiérarchiques (80%). Lorsque les convictions philosophiques et religieuses sont invoquées comme critère, la discrimination provient, à

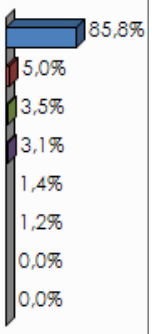
[13] Pour rappel, les concepts sont utilisés ici dans leur acception au sens de la psychologie sociale. Les notions de « discrimination directe » et « indirecte » telles qu'utilisées ici ne correspondent donc pas exactement à la définition juridique usuelle de ces termes.

parts égales, de la direction/administration (22%), du supérieur hiérarchique direct (22%) et de collègues de travail (22%). La discrimination provient également des usagers (11%).

1. dans le travail au quotidien

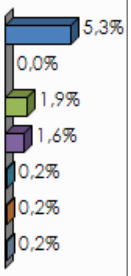
Moyenne = **1,33** '1' Ecart-type = **0,94**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	364	85,8%
2	21	5,0%
3	15	3,5%
4	13	3,1%
5	6	1,4%
6	5	1,2%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	424	100,0%



24. Dans le travail au quotidien - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	23	5,3%
2. handicap	0	0,0%
3. refus d'aménagement raisonnable	8	1,9%
4. convictions philosophiques et religieuses	7	1,6%
5. origine ethnique	1	0,2%
6. orientation sexuelle	1	0,2%
7. l'état des ressources financières	1	0,2%
Total	432	

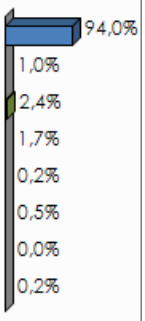


Concernant **l'obtention d'une augmentation de salaire**, sur 415 personnes ayant répondu à cette question, 390 rapportent ne jamais avoir été victime de discrimination. Parmi ceux qui considèrent être victime de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne le sexe (n= 9) et que les auteurs sont le supérieur hiérarchique direct (50%) et la direction/administration (38 %).

2. pour obtenir une augmentation de salaire

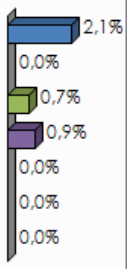
Moyenne = **1,16** '1' Ecart-type = **0,71**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	390	94,0%
2	4	1,0%
3	10	2,4%
4	7	1,7%
5	1	0,2%
6	2	0,5%
7	0	0,0%
8	1	0,2%
Total	415	100,0%



24. Pour obtenir une augmentation de salaire - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	9	2,1%
2. handicap	0	0,0%
3. refus d'aménagement raisonnable	3	0,7%
4. convictions philosophiques et religieuses	4	0,9%
5. origine ethnique	0	0,0%
6. orientation sexuelle	0	0,0%
7. l'état des ressources financières	0	0,0%
Total	432	



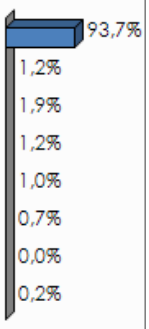
En ce qui concerne l'**obtention d'une promotion**, sur 414 personnes ayant répondu à cette question, 388 rapportent ne jamais avoir été victimes de discrimination. Parmi ceux qui

considèrent être victimes de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne le sexe (n=8) et que les auteurs sont le supérieur hiérarchique direct (63%) et la direction/administration (37 %).

3. pour obtenir une promotion

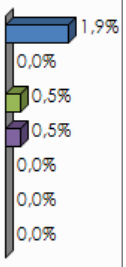
Moyenne = **1,18** '1' Ecart-type = **0,79**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	388	93,7%
2	5	1,2%
3	8	1,9%
4	5	1,2%
5	4	1,0%
6	3	0,7%
7	0	0,0%
8	1	0,2%
Total	414	100,0%



24. Pour obtenir une promotion - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	8	1,9%
2. handicap	0	0,0%
3. refus d'aménagement raisonnable	2	0,5%
4. convictions philosophiques et religieuses	2	0,5%
5. origine ethnique	0	0,0%
6. orientation sexuelle	0	0,0%
7. l'état des ressources financières	0	0,0%
Total	432	

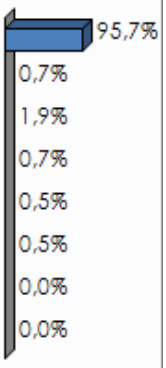


En ce qui concerne l'**accès à la formation**, sur 414 personnes ayant répondu à cette question, 396 rapportent ne jamais avoir été victimes de discrimination. Trop peu de personnes (n=4) ont mentionné le critère sur lequel portait cette discrimination pour pouvoir en dégager une tendance.

4. pour accéder à une formation

Moyenne = **1,11** '1' Ecart-type = **0,58**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	396	95,7%
2	3	0,7%
3	8	1,9%
4	3	0,7%
5	2	0,5%
6	2	0,5%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	414	100,0%



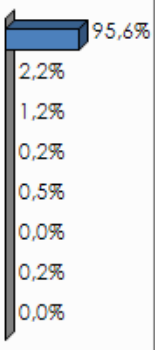
En ce qui concerne l'**embauche**, sur 406 personnes ayant répondu à cette question, 388 rapportent ne jamais avoir été victimes de discrimination. Trop peu de personnes (n=5) ont

mentionné le critère sur lequel portait cette discrimination pour pouvoir en dégager une tendance.

5. à l'embauche, lors du recrutement

Moyenne = **1,09** '1' Ecart-type = **0,50**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	388	95,6%
2	9	2,2%
3	5	1,2%
4	1	0,2%
5	2	0,5%
6	0	0,0%
7	1	0,2%
8	0	0,0%
Total	406	100,0%

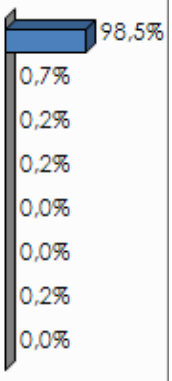


En ce qui concerne les **procédures de licenciement**, sur 407 personnes ayant répondu à cette question, 401 rapportent ne jamais avoir été victimes de discrimination. Aucune personne (n=0) n'a mentionné le critère sur lequel portait cette discrimination.

6. lors d'une procédure de licenciement

Moyenne = **1,03** '1' Ecart-type = **0,36**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	401	98,5%
2	3	0,7%
3	1	0,2%
4	1	0,2%
5	0	0,0%
6	0	0,0%
7	1	0,2%
8	0	0,0%
Total	407	100,0%



Sur base de ces résultats, nous pouvons observer que la très grande majorité des répondants considèrent ne jamais avoir été victime de discrimination de la part de la commune en tant qu'employeur. Lorsque les individus reconnaissent – ce qui est rappelons-le très rare – avoir été victime de discrimination, c'est le plus souvent dans un contexte de

travail au quotidien. Par ailleurs, le sexe semble être le critère dominant et les supérieurs hiérarchiques, ainsi que la direction ou l'administration semblent être les acteurs principaux.

La deuxième question relative à la discrimination directe de la part de la commune en tant qu'employeur a également été abordée du point de vue du témoignage de discrimination envers d'autres individus.

La question est la suivante :

> *« Avez-vous déjà été personnellement **témoin** d'une discrimination au sein de votre administration communale/ votre CPAS dans chacune des situations suivantes » (échelle 1= jamais, 8= toujours)? »*

A nouveau, la perception de la discrimination a été analysée dans différents domaines : le travail au quotidien, l'évolution dans une carrière, l'obtention d'une augmentation salariale ou d'une promotion, l'accès à la formation, l'embauche et les procédures de licenciement.

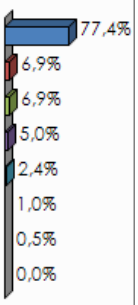
En ce qui concerne le **travail au quotidien**, sur 420 personnes ayant répondu à cette question, 325 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne le sexe (n=21), l'origine ethnique (n=18) et le handicap (n=13). Lorsque le sexe est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement de la direction/administration (31%), des collègues de travail (24%) et les usagers (17%).

Lorsque l'origine ethnique est invoquée comme critère, la discrimination provient principalement des collègues de travail (64%). Lorsque le handicap est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement des collègues de travail (40%) et de la direction/administration (33%).

1. dans le travail au quotidien

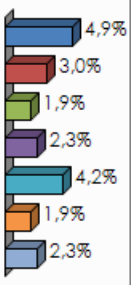
Moyenne = **1,53** '2' Ecart-type = **1,14**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	325	77,4%
2	29	6,9%
3	29	6,9%
4	21	5,0%
5	10	2,4%
6	4	1,0%
7	2	0,5%
8	0	0,0%
Total	420	100,0%



25. Dans le travail au quotidien - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	21	4,9%
2. handicap	13	3,0%
3. refus d'aménagement raisonnable	8	1,9%
4. convictions philosophiques et religieuses	10	2,3%
5. origine ethnique	18	4,2%
6. orientation sexuelle	8	1,9%
7. l'état des ressources financières	10	2,3%
Total	432	



En ce qui concerne l'**évolution de carrière**, sur 405 personnes ayant répondu à cette question, 365 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne le sexe (n=8) et le refus d'aménagement raisonnable (n=6).

Lorsque le sexe est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement de la direction/administration (80%). Lorsque le refus d'aménagement raisonnable est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement de la direction/administration (89%).

2. pour évoluer dans une carrière

Moyenne = **1,24** '1' Ecart-type = **0,83**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	365	90,1%
2	11	2,7%
3	11	2,7%
4	8	2,0%
5	8	2,0%
6	2	0,5%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	405	100,0%

25. Pour évoluer dans une carrière - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	8	1,9%
2. handicap	4	0,9%
3. refus d'aménagement raisonnable	6	1,4%
4. convictions philosophiques et religieuses	3	0,7%
5. origine ethnique	3	0,7%
6. orientation sexuelle	2	0,5%
7. l'état des ressources financières	4	0,9%
Total	432	

En ce qui concerne l'**obtention d'une augmentation** de salaire, sur 398 personnes ayant répondu à cette question, 383 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Sur les 15 personnes qui ont répondu une autre modalité que « jamais » (1), aucune tendance ne ressort en termes de critère de discrimination.

3. pour obtenir une augmentation de salaire

Moyenne = **1,08** '1' Ecart-type = **0,44**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **5,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	383	96,2%
2	7	1,8%
3	3	0,8%
4	3	0,8%
5	2	0,5%
6	0	0,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	398	100,0%

25. Pour obtenir une augmentation de salaire - À quel titre ?

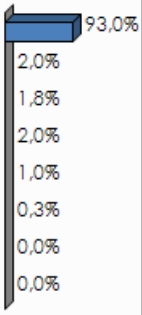
	Nb	% obs.
1. sexe	1	0,2%
2. handicap	3	0,7%
3. refus d'aménagement raisonnable	2	0,5%
4. convictions philosophiques et religieuses	1	0,2%
5. origine ethnique	1	0,2%
6. orientation sexuelle	1	0,2%
7. l'état des ressources financières	3	0,7%
Total	432	

En ce qui concerne l'**obtention d'une promotion**, sur 399 personnes ayant répondu à cette question, 371 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Sur 27 personnes qui ont répondu autre chose que jamais (1), aucune tendance particulière ne ressort en termes de critère de discrimination.

4. pour obtenir une promotion

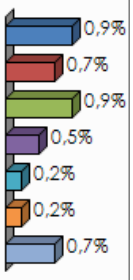
Moyenne = **1,17** '1' Ecart-type = **0,68**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	371	93,0%
2	8	2,0%
3	7	1,8%
4	8	2,0%
5	4	1,0%
6	1	0,3%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	399	100,0%



25. Pour obtenir une promotion - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	4	0,9%
2. handicap	3	0,7%
3. refus d'aménagement raisonnable	4	0,9%
4. convictions philosophiques et religieuses	2	0,5%
5. origine ethnique	1	0,2%
6. orientation sexuelle	1	0,2%
7. l'état des ressources financières	3	0,7%
Total	432	

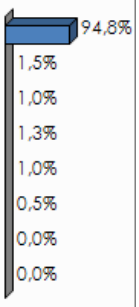


En ce qui concerne l'**accès à une formation**, sur 400 personnes ayant répondu à cette question, 379 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne le sexe (n= 4). Lorsque le sexe est invoqué comme critère, la discrimination provient principalement du supérieur hiérarchique (60%) et de la direction/administration (40%).

5. pour accéder à une formation

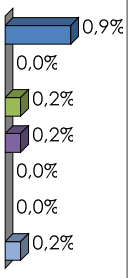
Moyenne = **1,14** '1' Ecart-type = **0,66**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	379	94,8%
2	6	1,5%
3	4	1,0%
4	5	1,3%
5	4	1,0%
6	2	0,5%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	400	100,0%



24. Pour accéder à une formation - À quel titre ?

	Nb	% obs
1. sexe	4	0,9%
2. handicap	0	0,0%
3. refus d'aménagement raisonnable	1	0,2%
4. convictions philosophiques et religieuses	1	0,2%
5. origine ethnique	0	0,0%
6. orientation sexuelle	0	0,0%
7. l'état des ressources financières	1	0,2%
Total	432	

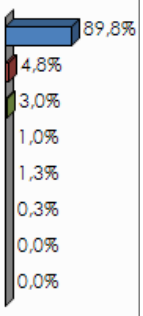


En ce qui concerne l'**embauche**, sur 400 personnes ayant répondu à cette question, 359 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne l'origine ethnique (n=15) et le sexe (n= 10). Lorsque l'origine ethnique est invoquée comme critère, la discrimination provient principalement de la direction/administration (46%). Lorsque le sexe est invoqué comme critère, la discrimination provient, à nouveau, principalement de la direction/administration (43%).

6. à l'embauche, lors du recrutement

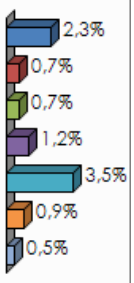
Moyenne = **1,20** '1' Ecart-type = **0,69**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	359	89,8%
2	19	4,8%
3	12	3,0%
4	4	1,0%
5	5	1,3%
6	1	0,3%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	400	100,0%



25. À l'embauche, lors du recrutement - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	10	2,3%
2. handicap	3	0,7%
3. refus d'aménagement raisonnable	3	0,7%
4. convictions philosophiques et religieuses	5	1,2%
5. origine ethnique	15	3,5%
6. orientation sexuelle	4	0,9%
7. l'état des ressources financières	2	0,5%
Total	432	

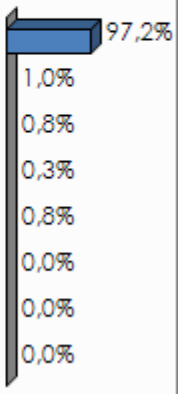


En ce qui concerne les **procédures de licenciement**, sur 390 personnes ayant répondu à cette question, 379 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Aucune tendance ne ressort en termes de critère de discrimination.

7. lors d'une procédure de licenciement

Moyenne = **1,06** '1' Ecart-type = **0,43**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **5,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	379	97,2%
2	4	1,0%
3	3	0,8%
4	1	0,3%
5	3	0,8%
6	0	0,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	390	100,0%



Sur base de ces résultats, nous pouvons observer que la majorité des répondants considèrent ne jamais avoir été témoin de discrimination de la part de la commune en tant qu'employeur.

Cependant, lorsque les individus ont été témoin de discrimination, cela a eu le plus souvent lieu dans des contextes de travail quotidien ou d'embauche. L'origine ethnique et le sexe semblent être les critères dominants. Enfin, La direction ou l'administration et les collègues semblent en être les acteurs principaux.

1.2. Perception objective de la discrimination de la part de la commune en tant que service public.

La première question concernant la perception de la discrimination de la part de la commune en tant que service public portait sur les difficultés d'accès de certaines catégories de personnes à différents services (logement, loisirs, emploi, services sociaux et enseignement/ formation). Elle se formule comme suit :

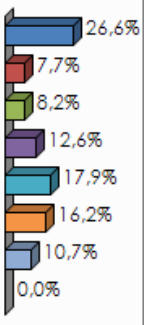
> *« dans votre commune, certains individus **rencontrent des difficultés** en ce qui concerne l'accès… »(échelle 1= jamais, 8= toujours)?*

En ce qui concerne l'**accès au logement**, sur 413 personnes ayant répondu à cette question, 110 personnes rapportent qu'il n'y a jamais eu, au sein de leur commune, de difficultés liées à un tel accès. Au total, 179 individus ont répondu que cela se passait plutôt souvent (n=73), souvent (n=66) ou encore très souvent (n=40). Parmi les personnes qui considèrent qu'il existe des difficultés d'accès, la majorité mentionne l'état des ressources financières (n=233) et l'origine ethnique (n=70) comme critères de discrimination.

1. Au logement

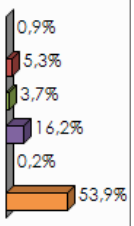
Moyenne = **3,79** '4' Ecart-type = **2,13**
Médiane = **4,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **6,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	110	26,6%
2	32	7,7%
3	34	8,2%
4	52	12,6%
5	74	17,9%
6	67	16,2%
7	44	10,7%
8	0	0,0%
Total	413	100,0%



Au logement - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	4	0,9%
2. handicap	23	5,3%
3. convictions philosophiques et religieuses	16	3,7%
4. origine ethnique	70	16,2%
5. orientation sexuelle	1	0,2%
6. l'état des ressources financières	233	53,9%
Total	432	



En ce qui concerne l'**accès aux loisirs**, sur 398 personnes ayant répondu à cette question, 255 personnes rapportent qu'il n'y a jamais eu de difficultés liées à un tel accès. Parmi les personnes qui considèrent qu'il existe des difficultés d'accès, la majorité mentionne l'état des ressources financières (n=101).

2. Aux loisirs (ex : plaine de jeux, piscine communale, etc.)

Moyenne = **1,91** '2' Ecart-type = **1,49**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **2,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	255	64,1%
2	45	11,3%
3	37	9,3%
4	22	5,5%
5	23	5,8%
6	11	2,8%
7	5	1,3%
8	0	0,0%
Total	398	100,0%

Aux loisirs - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	1	0,2%
2. handicap	16	3,7%
3. convictions philosophiques et religieuses	4	0,9%
4. origine ethnique	6	1,4%
5. orientation sexuelle	1	0,2%
6. l'état des ressources financières	101	23,4%
Total	432	

En ce qui concerne l'**accès à l'emploi**, sur 389 personnes ayant répondu à cette question, 196 personnes rapportent qu'il n'y a jamais eu de difficultés liées à un tel accès. Parmi les personnes qui considèrent qu'il existe des difficultés d'accès, la majorité mentionne l'origine ethnique (n=72), l'état des ressources financières (n=55) et le handicap (=42) comme critères de discrimination.

3. A l'emploi

Moyenne = **2,55** '3' Ecart-type = **1,92**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **4,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	196	50,4%
2	37	9,5%
3	42	10,8%
4	28	7,2%
5	49	12,6%
6	21	5,4%
7	14	3,6%
8	2	0,5%
Total	389	100,0%

A l'emploi - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	15	3,5%
2. handicap	42	9,7%
3. convictions philosophiques et religieuses	29	6,7%
4. origine ethnique	72	16,7%
5. orientation sexuelle	7	1,6%
6. l'état des ressources financières	55	12,7%
Total	432	

En ce qui concerne l'**accès aux aides sociales**, sur 383 personnes ayant répondu à cette question, 299 personnes rapportent qu'il n'y a jamais eu de difficultés. Parmi les personnes qui considèrent qu'il existe des difficultés d'accès, la majorité mentionne l'état des ressources financières (n=31) et l'origine ethnique (n=13) comme critères de discrimination.

4. Aux aides sociales

Moyenne = **1,48** '1' Ecart-type = **1,04**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	299	78,1%
2	27	7,0%
3	29	7,6%
4	19	5,0%
5	6	1,6%
6	2	0,5%
7	1	0,3%
8	0	0,0%
Total	383	100,0%

Aux aides sociales - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	0	0,0%
2. handicap	9	2,1%
3. convictions philosophiques et religieuses	5	1,2%
4. origine ethnique	13	3,0%
5. orientation sexuelle	2	0,5%
6. l'état des ressources financières	31	7,2%
Total	432	

Enfin, en ce qui concerne l'**accès à l'enseignement et à la formation**, sur 384 personnes ayant répondu à cette question, 291 personnes rapportent qu'il n'y a jamais eu de difficultés. Parmi les personnes qui considèrent qu'il existe des difficultés d'accès, la majorité mentionne l'état des ressources financières (n=39) comme critères de discrimination.

5. A l'enseignement et à la formation

Moyenne = **1,54** '2' Ecart-type = **1,21**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	291	75,8%
2	42	10,9%
3	19	4,9%
4	16	4,2%
5	6	1,6%
6	6	1,6%
7	2	0,5%
8	2	0,5%
Total	384	100,0%

A l'enseignement et à la formation - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	2	0,5%
2. handicap	14	3,2%
3. convictions philosophiques et religieuses	10	2,3%
4. origine ethnique	13	3,0%
5. orientation sexuelle	1	0,2%
6. l'état des ressources financières	39	9,0%
Total	432	

Mis ensemble, ces résultats indiquent que la discrimination au logement semble être la plus importante et s'exerce principalement sur les critères d'état de ressources financières, de l'origine ethnique et du handicap. L'emploi est également un domaine où les comportements discriminatoires sont proéminents en comparaison aux autres domaines.

La discrimination à l'emploi concerne surtout l'origine ethnique, l'état des ressources financières et le handicap. La discrimination semble moins opérer dans l'accès aux loisirs, aux aides sociales et à l'enseignement/la formation. Toutefois, pour ces trois domaines, lorsque la discrimination est perçue par les agents communaux, elle concerne principalement l'état des ressources financières.

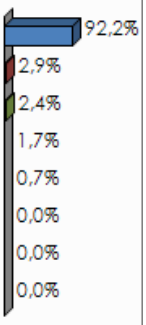
La deuxième question faisant référence à la discrimination de la part de la commune en tant que service public concernait le témoignage des agents communaux à propos d'une discrimination envers les citoyens. La question était la suivante : avez-vous été personnellement **témoin** d'une discrimination de la part d'un agent communal envers des citoyens (échelle 1= jamais, 8= toujours)?

En ce qui concerne le **logement**, sur 409 personnes ayant répondu à cette question, 377 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique que cette discrimination concerne l'état des ressources financières (n=12) et l'origine ethnique (n=7).

1. Relative au logement

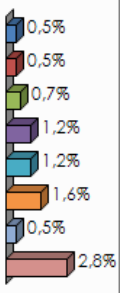
Moyenne = **1,16** '1' Ecart-type = **0,61**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **5,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	377	92,2%
2	12	2,9%
3	10	2,4%
4	7	1,7%
5	3	0,7%
6	0	0,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	409	100,0%



Relative au logement - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	2	0,5%
2. transsexualité	2	0,5%
3. handicap	3	0,7%
4. refus d'aménagement raisonnable	5	1,2%
5. convictions philosophiques et religieuses	5	1,2%
6. origine ethnique	7	1,6%
7. orientation sexuelle	2	0,5%
8. l'état des ressources financières	12	2,8%
Total	432	



En ce qui concerne les **loisirs**, sur 407 personnes ayant répondu à cette question, 390 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Sur 16 personnes qui ont répondu autre chose que la modalité « jamais » (1), aucune tendance ne ressort en termes de critère de discrimination.

2. Relative aux loisirs (ex : plaine de jeux, piscine communale, etc.)

Moyenne = **1,07** '1' Ecart-type = **0,41**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **5,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	390	95,8%
2	10	2,5%
3	2	0,5%
4	4	1,0%
5	1	0,2%
6	0	0,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	407	100,0%

Relative aux loisirs - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	1	0,2%
2. transsexualité	1	0,2%
3. handicap	3	0,7%
4. refus d'aménagement raisonnable	1	0,2%
5. convictions philosophiques et religieuses	3	0,7%
6. origine ethnique	5	1,2%
7. orientation sexuelle	1	0,2%
8. l'état des ressources financières	5	1,2%
Total	432	

En ce qui concerne l'**emploi**, sur 407 personnes ayant répondu à cette question, 375 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique qu'elle concerne l'origine ethnique (n=13) et le handicap (n=9).

3. Relative à l'emploi

Moyenne = **1,14** '1' Ecart-type = **0,56**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	375	92,1%
2	18	4,4%
3	9	2,2%
4	1	0,2%
5	3	0,7%
6	1	0,2%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	407	100,0%

Relative à l'emploi - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	5	1,2%
2. transsexualité	2	0,5%
3. handicap	9	2,1%
4. refus d'aménagement raisonnable	3	0,7%
5. convictions philosophiques et religieuses	7	1,6%
6. origine ethnique	13	3,0%
7. orientation sexuelle	5	1,2%
8. l'état des ressources financières	4	0,9%
Total	432	

En ce qui concerne les **aides sociales**, sur 403 personnes ayant répondu à cette question, 368 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique qu'elle concerne l'état des ressources financières (n=11) et l'origine ethnique (n=10).

4. Relative aux aides sociales

Moyenne = **1,15** '1' Ecart-type = **0,53**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **4,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	368	91,3%
2	16	4,0%
3	13	3,2%
4	6	1,5%
5	0	0,0%
6	0	0,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	403	100,0%

Relative aux aides sociales - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	1	0,2%
2. transsexualité	1	0,2%
3. handicap	2	0,5%
4. refus d'aménagement raisonnable	3	0,7%
5. convictions philosophiques et religieuses	4	0,9%
6. origine ethnique	10	2,3%
7. orientation sexuelle	0	0,0%
8. l'état des ressources financières	11	2,5%
Total	432	

En ce qui concerne l'**enseignement et la formation**, sur 405 personnes ayant répondu à cette question, 385 rapportent ne jamais avoir été témoin de discrimination. Parmi les témoins de discrimination, la majorité indique qu'elle concerne l'état des ressources financières (n=7) et le handicap (n=7).

5. Relative à l'enseignement et à la formation

Moyenne = **1,07** '1' Ecart-type = **0,34**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **5,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	385	95,1%
2	14	3,5%
3	5	1,2%
4	0	0,0%
5	1	0,2%
6	0	0,0%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	405	100,0%

Relative à l'enseignement et à la formation - À quel titre ?

	Nb	% obs.
1. sexe	1	0,2%
2. transsexualité	1	0,2%
3. handicap	7	1,6%
4. refus d'aménagement raisonnable	2	0,5%
5. convictions philosophiques et religieuses	2	0,5%
6. origine ethnique	3	0,7%
7. orientation sexuelle	1	0,2%
8. l'état des ressources financières	7	1,6%
Total	432	

Sur base de ces résultats, nous pouvons observer que la majorité des répondants considèrent ne jamais avoir été témoin de discrimination de la part de la commune en tant que service public pour le logement, les loisirs, l'emploi, les aides sociales et l'enseignement ou la formation. Cependant, lorsque les individus ont été témoins de discrimination dans ces différents domaines, l'état des ressources financières, l'origine ethnique et le handicap semblent être les critères principaux.

Remarquons à ce stade, que les agents communaux perçoivent davantage de discrimination qui concerne la difficulté d'accès à des services plutôt que des discriminations dont ils auraient été témoin.

La dernière mesure de perception objective de discrimination de la part de la commune en tant que service public concerne la fréquence de différents évènements discriminants (les propos racistes, les propos sexistes, les mails en chaînes, l'ajout d'un critère pour qu'une personne ne puisse pas accéder à un service, les propos désobligeants envers un groupe de personne, le défaut d'aménagement raisonnable et l'interdiction d'accès à certains services communaux).

La question était la suivante :

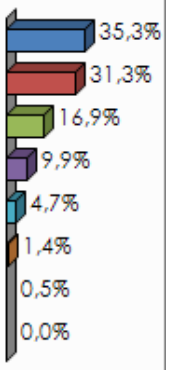
> *« Les **évènements** suivants sont-ils fréquents dans votre administration communale? » (échelle 1=jamais à 8=très souvent)*

Les **propos racistes** n'ont jamais lieu pour 35,3% des répondants. Ils ont lieu de très rarement à plutôt rarement pour 58,1% des répondants. Enfin, les propos racistes ont lieu de plutôt souvent à très souvent pour 6,6% des répondants.

1. Les propos racistes

Moyenne = **2,24** '2' Ecart-type = **1,28**
Médiane = **2,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **3,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	150	35,3%
2	133	31,3%
3	72	16,9%
4	42	9,9%
5	20	4,7%
6	6	1,4%
7	2	0,5%
8	0	0,0%
Total	425	100,0%

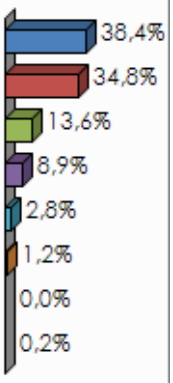


Les **propos sexistes** n'ont jamais lieu pour 38,4% des répondants. Ils ont lieu de très rarement à plutôt rarement pour 57,3% des répondants. Enfin, les propos sexistes ont lieu de plutôt souvent à toujours pour 4,2% des répondants.

2. Les propos sexistes

Moyenne = **2,08** '2' Ecart-type = **1,18**
Médiane = **2,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **3,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	163	38,4%
2	148	34,8%
3	58	13,6%
4	38	8,9%
5	12	2,8%
6	5	1,2%
7	0	0,0%
8	1	0,2%
Total	425	100,0%

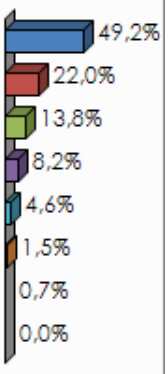


Les **mails en chaîne** n'ont jamais lieu pour 49,2% des répondants. Ils ont lieu de très rarement à plutôt rarement pour 44% des répondants. Enfin, les mails en chaîne ont lieu de plutôt souvent à très souvent pour 6,8% des répondants.

3. Les mails en chaîne

Moyenne = **2,04** '2' Ecart-type = **1,34**
Médiane = **2,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **3,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	203	49,2%
2	91	22,0%
3	57	13,8%
4	34	8,2%
5	19	4,6%
6	6	1,5%
7	3	0,7%
8	0	0,0%
Total	413	100,0%

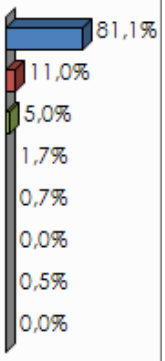


L'**ajout d'un critère** n'a jamais lieu pour 81,1% des répondants. Il a lieu de très rarement à plutôt rarement pour 17,7% des répondants. Enfin, l'ajout d'un critère a lieu de plutôt souvent à très souvent pour 1,2% des répondants.

4. L'ajout d'un critère pour qu'une personne ne puisse pas accéder à un service

Moyenne = **1,32** '1' Ecart-type = **0,81**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	338	81,1%
2	46	11,0%
3	21	5,0%
4	7	1,7%
5	3	0,7%
6	0	0,0%
7	2	0,5%
8	0	0,0%
Total	417	100,0%

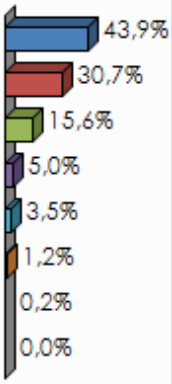


Les **propos désobligeants envers un groupe de personnes** n'ont jamais lieu pour 43,9% des répondants. Il a lieu de très rarement à plutôt rarement pour 51,3% des répondants. Enfin, les propos désobligeants ont lieu de plutôt souvent à très souvent pour 4,9% des répondants.

5. Des propos désobligeants envers un groupe de personnes

Moyenne = **1,98** '2' Ecart-type = **1,17**
Médiane = **2,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **3,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	186	43,9%
2	130	30,7%
3	66	15,6%
4	21	5,0%
5	15	3,5%
6	5	1,2%
7	1	0,2%
8	0	0,0%
Total	424	100,0%

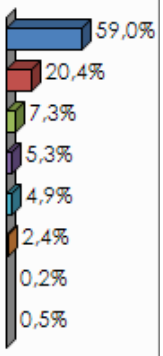


Le **défaut d'aménagement raisonnable** n'a jamais lieu pour 59% des répondants. Il a lieu de très rarement à plutôt rarement pour 33% des répondants. Enfin, le défaut d'aménagement raisonnable a lieu de plutôt souvent à toujours pour 8% des répondants.

6. Le défaut d'aménagement raisonnable

Moyenne = **1,87** '2' Ecart-type = **1,39**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **8,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **2,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	243	59,0%
2	84	20,4%
3	30	7,3%
4	22	5,3%
5	20	4,9%
6	10	2,4%
7	1	0,2%
8	2	0,5%
Total	412	100,0%

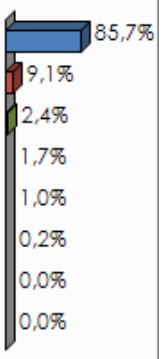


Enfin, l'**interdiction (ou l'empêchement) d'accès** à certains services communaux (bibliothèques, internet, etc.) n'a jamais lieu pour 85,7% des répondants. Elle lieu de très rarement à plutôt rarement pour 13,2% des répondants. Enfin, l'interdiction d'accès a lieu de plutôt souvent à souvent pour 1,2% des répondants.

7. L'interdiction (l'empêchement) d'accès à certains services communaux (bibliothèques, internet, etc.)

Moyenne = **1,24** '1' Ecart-type = **0,70**
Médiane = **1,00**
Min = **1,00** Max = **6,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **1,00** (75,0%)

	Nb	% cit.
1	359	85,7%
2	38	9,1%
3	10	2,4%
4	7	1,7%
5	4	1,0%
6	1	0,2%
7	0	0,0%
8	0	0,0%
Total	419	100,0%



Ces résultats indiquent que les propos racistes et sexistes sont plus fréquents que les autres évènements mesurés. Ils sont néanmoins rares selon les répondants. Viennent ensuite les mails en chaîne, les propos désobligeants envers un groupe de personnes et le défaut d'aménagement raisonnable qui sont toutefois évalués comme ayant rarement lieu dans les communes. Enfin, la majorité des répondants considèrent que l'ajout de critère et l'interdiction d'accès à certains services communaux n'ont jamais lieu.

Au vu des résultats de ces deux premières sections, on peut noter que les individus rapportent davantage de discrimination de la commune en tant que service publique (que ce soient des difficultés d'accès ou certains événements particuliers) qu'en tant qu'employeur.

Voyons à présent ce qu'il en est de la perception subjective de la discrimination.

1.3. Perception subjective de la discrimination

La perception subjective de la discrimination se mesure à partir des préjugés. Les préjugés sont des réactions affectives, à valence négative ou positive, envers un groupe de personnes. Pour rappel, discrimination et préjugés sont intrinsèquement liés : des préjugés négatifs envers un groupe d'individus induisent des comportements discriminatoires envers ce même groupe.

La mesure des préjugés envers différents groupes sociaux reposait sur la question suivante :

> *« Quels sont vos **sentiments** à propos de différents groupes de personnes qui vivent dans notre société sur un thermomètre allant de 0 à 100. 0 indique que vos sentiments sont très défavorables, 50 indique que vos sentiments ne sont ni positifs, ni négatifs et 100 indique que vos sentiments sont très favorables. » .*

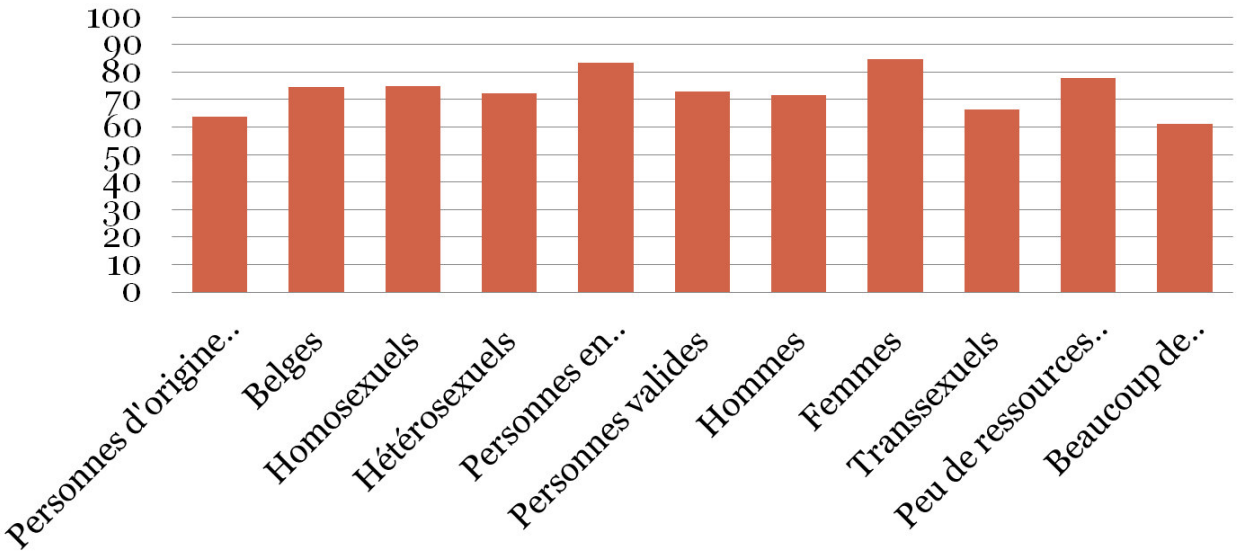
Les préjugés envers les personnes d'origine étrangère sont plus défavorables que ceux envers les Belges, $t(404)=-7.50$, $p<.05$. Les préjugés envers les personnes homosexuelles sont davantage favorables que ceux envers les personnes hétérosexuelles, $t(405)=2.30$, $p<.05$. Les préjugés envers les personnes en situation de handicap sont davantage favorables que ceux envers les personnes valides, $t(405)=8.96$, $p<.05$.

Les préjugés envers les femmes sont davantage favorables que ceux envers les hommes, $t(404)=11.54$, $p<.05$. Les préjugés envers les transgenres sont davantage défavorables que ceux envers les hommes, $t(403)=-3.84$, $p<.05$. Enfin, les préjugés envers les personnes ayant peu de ressources financières sont davantage favorables que ceux envers les personnes ayant beaucoup de ressources financières, $t(403)=12.60$, $p<.05$.

1. Les personnes d'origine étrangère
2. Les personnes homosexuelles
3. Les personnes en situation de handicap
4. Les femmes
5. Les transsexuels
6. Les personnes ayant peu de ressources financières
1. Les Belges
2. Les personnes hétérosexuelles
3. Les personnes valides
4. Les hommes
5. Les personnes ayant beaucoup de ressources financières

	Moyenne	Ecart-type
1. Les personnes d'origine étrangère	**63,72**	**23,69**
2. Les personnes homosexuelles	**74,97**	**23,04**
3. Les personnes en situation de handicap	**83,25**	**20,90**
4. Les femmes	**84,58**	**21,19**
5. Les transsexuels	**66,42**	**24,97**
6. Les personnes ayant peu de ressources financières	**77,75**	**23,39**
1. Les Belges	**74,59**	**21,78**
2. Les personnes hétérosexuelles	**72,18**	**22,30**
3. Les personnes valides	**72,94**	**22,28**
4. Les hommes	**71,58**	**22,66**
5. Les personnes ayant beaucoup de ressources financières	**61,09**	**24,07**
Total	**73,01**	**23,81**

Alpha de Cronbach = **0,91**



En accord avec notre hypothèse, les préjugés ont été plus favorables envers les Belges que les personnes d'origine étrangère et ont été plus favorables envers les hommes que les transsexuels. Inversement, contrairement à notre hypothèse, les préjugés ont été moins favorables envers les hétérosexuels que les homosexuels, envers les personnes valides que les personnes en situation de handicap, envers les hommes que les femmes et envers les personnes ayant peu de ressources financières que celles ayant beaucoup de ressources financières.

Concernant le niveau de préjugés liés à l'origine, il existe des différences en fonction du statut de la personne qui répond (F=6.20, p<.001). En effet, le moyenne des préjugés pour le point de vue officiel (M= 9.82, SD=30.28), et pour les personnes de première ligne dans le CPAS (M= 3.36, SD=25.36) sont inférieurs aux moyennes des préjugés pour les personnes de première ligne dans la commune (M= 15.89, SD=32.31) et pour les agents communaux choisis aléatoirement (M= 17.85, SD=27.47).

Une autre mesure de la perception subjective de la discrimination concerne le recours à la justification. Pour rappel, les justifications sont des « excuses », des explications, des moyens d'expression des comportements discriminatoires et dès que les personnes peuvent justifier leur décision par une autre information que la catégorie sociale d'une personne (e.g., le genre, l'origine ethnique, le handicap, etc.), elles la discriminent.

Trois types de justification ont été mesurés :

- la justification par le nombre trop élevé d'avantages accordés à certains groupes de personnes,
- la justification par l'influence trop importante de certains groupes de personnes
- la justification par les valeurs de certains groupes de personnes.

En ce qui concerne la justification par le bénéfice de trop d'avantages, les répondants semblent rapporter que ce sont surtout les personnes d'origine étrangère qui bénéficieraient de trop d'avantages.

43. Que pensez-vous des affirmations suivantes ? Dans votre commune, les personnes suivantes bénéficient de trop d'avantages :		
	Moyenne	Ecart-type
1. les personnes d'origine étrangère	**3,16**	**2,23**
2. les personnes homosexuelles	**1,60**	**0,93**
3. les personnes en situation de handicap	**1,57**	**0,96**
4. les femmes	**1,62**	**1,06**
5. les personnes à revenu modeste	**2,11**	**1,50**
6. les personnes qui pratiquent une religion minoritaire	**1,93**	**1,49**
Total	**2,00**	**1,54**

Alpha de Cronbach = **0,78**

Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)

En ce qui concerne la justification par l'influence sur les décisions, les répondants semblent considérer que les personnes d'origine étrangères influencent un peu plus les décisions que ne le font les autres groupes dits minoritaires.

44. Que pensez-vous des affirmations suivantes ? Dans votre commune, les personnes suivantes ont trop d'influence sur les décisions :		
	Moyenne	Ecart-type
1. les personnes d'origine étrangère	**1,87**	**1,48**
2. les personnes homosexuelles	**1,54**	**0,94**
3. les personnes en situation de handicap	**1,57**	**1,00**
4. les femmes	**1,71**	**1,28**
5. les personnes à revenu modeste	**1,60**	**1,06**
6. les personnes qui pratiquent une religion minoritaire	**1,62**	**1,15**
Total	**1,65**	**1,17**

Alpha de Cronbach = **0,88**

Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)

Enfin, en ce qui concerne la justification par l'intégration sur le plan des valeurs, les personnes d'origine étrangère et les personnes ayant peu de ressources financières sont vues comme se donnant le moins de moyens de s'intégrer sur le plan des valeurs par rapport aux individus des autres groupes dits minoritaires.

45. Que pensez-vous des affirmations suivantes ?
1. Les personnes suivantes ne se donnent pas les moyens de s'intégrer sur le plan des valeurs :

	Moyenne	Ecart-type
1. les personnes d'origine étrangère	**3,98**	**2,19**
2. les personnes homosexuelles	**2,22**	**1,52**
3. les personnes en situation de handicap	**2,07**	**1,41**
4. les femmes	**1,90**	**1,37**
5. les personnes à revenu modeste	**2,66**	**1,82**
6. les personnes qui pratiquent une religion minoritaire	**3,09**	**2,08**
Total	**2,65**	**1,90**

Alpha de Cronbach = **0,84**

Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)

Les justifications semblent donc davantage concerner les personnes d'origine étrangère. De plus, les trois justifications corrèlent positivement entre elles : la justification par le nombre trop élevé d'avantages des personnes d'origine étrangère est positivement liée à la justification par l'influence trop importante des personnes d'origine étrangère (r=.45, p<.05) et à la justification par les valeurs des personnes d'origine étrangère (r=.44, p<.05).

La justification par une influence trop importante est positivement associée à la justification par les valeurs (r=.30, p<.05). Ces résultats signifient que lorsque les individus utilisent un type de justification, ils ont également tendance à recourir aux autres types de justification. Enfin, les préjugés envers les personnes d'origine étrangère sont positivement liés à la justification par le nombre trop élevé d'avantages accordées à celles-ci (r=.32, p<.05), par leur influence trop importante (r=.30, p<.05) et les valeurs qu'elles véhiculent (r=.29, p<.05). En accord avec nos hypothèses, ces résultats indiquent que plus les préjugés envers les personnes d'origine étrangère sont défavorables, plus les individus recourent à des justifications.

Chapitre 4. Connaissance des outils législatifs et institutionnels

Nous traitons dans cette partie de la connaissance des outils législatifs et institutionnels des répondants, en matière de discrimination. Au préalable, il nous semble pertinent de dresser une série d'informations à ce sujet. Cela permettra de dessiner les contours des compétences du Centre.

On trouve sur le site internet du Centre pour l'égalité des chances les informations suivantes, relatives aux compétences qui lui sont attribuées :

> *« C'est la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme qui détermine les motifs pour lesquels le Centre est compétent.*
>
> *(…) le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale*
>
> *Le Centre n'est pas compétent pour traiter des cas de discrimination basés sur le sexe (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) et la langue (organisme à désigner). »*

Voici également certaines précisions quant à l'élargissement des compétences du Centre obtenue dans leur rapport d'activités et de gestion 2009 mis en ligne sur le site :

> *Sous l'impulsion des politiques européennes, le législateur a adopté, en 2003 et 2007, des législations en vue de transposer les Directives européennes visant à lutter contre les discriminations qui, au-delà de la "race" ou de l'ethnicité, concernent également le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou les convictions religieuses et philosophiques.*
>
> *Réservant les matières liées au sexe à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, le législateur a confié au Centre, en 2003 et en 2007, de veiller au respect de la législation antidiscrimination sur tous les autres critères protégés[14].*
>
> *(…)C'est en 2003 également que le Centre a été chargé de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers, et d'éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires.*

[14] A l'exception de la langue, pour lequel un organe doit être désigné. Signalons également que les compétences du Centre n'ont pas été formellement élargies au critère « convictions syndicales » inséré en 2009 dans la liste des critères protégés de la loi antidiscrimination (10/05/2007)

Les répondants devaient s'exprimer honnêtement à propos de leur **niveau de connaissance des textes législatifs qui définissent, en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas**.

Il est frappant de constater que **le niveau de connaissance moyen ne s'élève pas plus haut que 2.9** sur une échelle de 8. Cela signifie que le degré de connaissance de ces textes est faible.

Notons l'existence d'un lien significatif entre la connaissance de ces textes et le profil des personnes qui ont répondu. On voit notamment que les agents aléatoirement choisis méconnaissent davantage le contenu et l'existence de ces lois. La médiane confirme ce constat.

29. a. En matière de lutte contre les discriminations, il existe plusieurs textes législatifs qui définissent les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas. Pouvez-vous, spontanément et le plus honnêtement possible, estimer votre niveau de connaissance de ces différents textes ? (échelle de 1=pas du tout de connaissance à 8=excellente connaissance, voir cadre ci-dessus)

		Point de vue officie de lc comm une	Pers onne de 1ère ligne dans lc comm une	Agent comm una aléato rement choisi	Pers onne de 1ère ligne dans le CPAS	**Total**
1. Directive européenne portant création d'ur cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	Moyenne	**2,62**	**2,81**	2,04	**2,47**	**2,48**
	Ecart-type	**1,68**	**1,59**	**1,36**	**1,36**	**1,50**
	Médiane	**2,00**	**3,00**	**1,00**	**2,00**	**2,00**
	Effectif	**74**	**103**	**98**	**148**	**423**
2. Loi visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dite "Loi Moureaux'	Moyenne	3,22	**2,83**	2,08	**2,95**	**2,77**
	Ecart-type	**1,84**	**1,63**	**1,40**	**1,49**	**1,62**
	Médiane	**3,00**	**3,00**	**1,00**	**3,00**	**2,00**
	Effectif	**74**	**101**	**97**	**149**	**421**
3. Lois fédérales tendant à lutter contre certaines formes de discriminations	Moyenne	**3,21**	**3,02**	2,28	**3,05**	**2,89**
	Ecart-type	**1,67**	**1,59**	**1,43**	**1,44**	**1,55**
	Médiane	**3,00**	**3,00**	**2,00**	**3,00**	**3,00**
	Effectif	**73**	**103**	**97**	**148**	**421**
4. Décret wallon relatif à la lutte contre certaines formes de discriminatior	Moyenne	3,18	**2,91**	2,18	**2,88**	**2,78**
	Ecart-type	**1,53**	**1,55**	**1,44**	**1,43**	**1,51**
	Médiane	**3,00**	**3,00**	**1,00**	**3,00**	**3,00**
	Effectif	**73**	**101**	**97**	**146**	**417**

3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ? / 1. Directive européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail p = **0,3%** ; F = **4,78** (**TS**)
3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ? / 2. Loi visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, dite "Loi Moureaux" p = **<0,1%** ; F = **8,90** (**TS**)
3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ? / 3. Lois fédérales tendant à lutter contre certaines formes de discriminations p = **<0,1%** ; F = **7,07** (**TS**)
3. En quelle qualité répondez-vous à ce questionnaire ? / 4. Décret wallon relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination p = **<0,1%** ; F = **7,68** (**TS**)

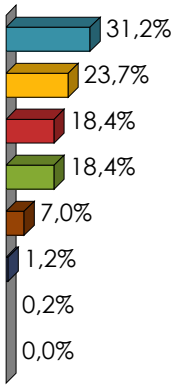
Valorisation des échelons : de 1 (1) à 8 (8)

L'estimation de la connaissance des textes légaux développée ci-dessous provient des résultats issus du tableau précédent. Cela offre une vision plus claire du niveau de connaissance des répondants à ce propos. Très distinctement, on constate que la connaissance moyenne des textes légaux des répondants est très faible, la médiane ne s'élevant pas plus que 2 (sur une échelle de 8). Plus de la moitié des répondants estiment leur connaissance, sur l'échelle proposée, à 1 ou 2. Sur un total de 414 personnes, aucune ne déclare avoir une excellente connaissance de ces textes.

Q29_a-bis - Estimation de la connaissance des textes légaux (de 0 = "pas du tout de connaissance" à 8 = "excellente connaisance")

Moyenne = **2,51** '3' Ecart-type = **1,36**
Médiane = **2,00**
Min = **1,00** Max = **7,00**
Percentiles = **1,00** (25,0%) - **4,00** (75,0%)

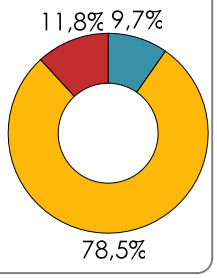
	Nb	% cit.
1	**129**	**31,2%**
2	**98**	**23,7%**
3	**76**	**18,4%**
4	**76**	**18,4%**
5	**29**	**7,0%**
6	**5**	**1,2%**
7	**1**	**0,2%**
8	**0**	**0,0%**
Total	**414**	**100,0%**



Une grande majorité des répondants déclare que la connaissance de ces textes, qui apparaît très faible, **ne provient pas de la commune**. C'est donc rarement dans le cadre de leur activité professionnelle que les agents prennent connaissance de ces textes législatifs.

29.b. Cette connaissance vous a-t-elle été communiquée par votre administration communale ?

	Nb	% cit.
Oui	**42**	**9,7%**
Non	**339**	**78,5%**
Ne sait pas	**51**	**11,8%**
Total	**432**	**100,0%**



Les personnes interrogées devaient ici déclarer si les affirmations suivantes étaient correctes ou non. Un premier constat est qu'elles sont nombreuses à **ne pas pouvoir se prononcer au sujet des différentes situations qui sont énoncées**. La plus grande part de « Ne sait pas », à savoir la moitié des répondants, concerne le fait que le Centre ne peut pas organiser le contrôle des employeurs afin de repérer leurs comportements discriminatoires. A ce propos, un quart des répondants se trompe en déclarant l'inverse.

C'est surtout à propos du port du voile que les personnes indiquent une réponse erronée. Pour quasiment un tiers des agents (29.9%), le port du voile est interdit pour les agents communaux en contact avec le public. Or, ça n'est pas le cas.

A propos de la deuxième, de la quatrième et de la sixième proposition, les acteurs sont à chaque fois plus de la moitié à avoir répondu correctement, présentant ainsi une certaines maîtrise de ces règles et compétences. Ils semblent toutefois un peu moins informés (42%) à propos des subsides que le Centre peut octroyer pour un projet de rencontre intergénérationnelle.

On peut dès lors se questionner à propos des conséquences qu'impliquent ces perceptions et ces représentations, dans le travail au quotidien.

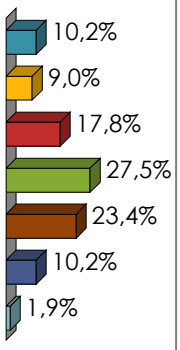
30. Au sens des lois anti-discriminations, les affirmations suivantes sont-elles vraies ou fausses ?

	Vrai		Faux		Ne sait pas		**Total**	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
1. Le port du voile est interdit pour les agents communaux en contact avec le public	**129**	**29,9%**	**154**	**35,6%**	**149**	**34,5%**	**432**	**100,0%**
2. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut poursuivre en Justice un employeur suspecté de licencier abusivement ses employées qui tombent enceinte ?	**314**	**72,7%**	**24**	**5,6%**	**94**	**21,8%**	**432**	**100,0%**
3. Une administration communale qui refuserait d'installer une rampe pour chaises roulantes peut être condamnée par une décision de justice?	**249**	**57,6%**	**53**	**12,3%**	**130**	**30,1%**	**432**	**100,0%**
4. Le Centre pour l'égalité des chances peut octroyer des subsides à une administration communale / à un CPAS pour un projet de rencontre intergénérationnelle ?	**183**	**42,4%**	**40**	**9,3%**	**209**	**48,4%**	**432**	**100,0%**
5. Le Centre pour l'égalité des chances peut organiser le contrôle des employeurs afin de repérer leurs comportements discriminatoires ?	**109**	**25,2%**	**94**	**21,8%**	**229**	**53,0%**	**432**	**100,0%**
6. Le Centre pour l'égalité des chances peut intervenir en tant que médiateur dans un conflit opposant un citoyen et un CPAS sur une question de discrimination liée à son état de santé ?	**228**	**52,8%**	**20**	**4,6%**	**184**	**42,6%**	**432**	**100,0%**
Total	**1 212**	**46,8%**	**385**	**14,9%**	**995**	**38,4%**	**2 592**	

Nous avons, sur base des résultats ci-dessus, élaboré un indice de connaissance pratique des lois anti-discrimination qui offre une meilleure vue globale concernant la connaissance pratique des lois anti-discrimination des participants.

Indice de connaissance pratique des lois anti-discrimination

	Nb	% cit.
0	**44**	**10,2%**
1	**39**	**9,0%**
2	**77**	**17,8%**
3	**119**	**27,5%**
4	**101**	**23,4%**
5	**44**	**10,2%**
6	**8**	**1,9%**
Total	**432**	**100,0%**



Commentaires additionnels issus de la table ronde

Que les outils législatifs et institutionnels ne fassent pas l'objet d'une meilleure connaissance de la part des agents communaux n'étonne pas les participants de la table ronde. Selon ceux-ci, leur fonction n'inclut pas réellement une telle connaissance. Néanmoins conscients qu'il est préférable d'en connaître les principaux éléments, ils estiment qu'il est difficile de se tenir à jour, d'en comprendre les détails et d'en suivre les évolutions.

Chapitre 5. Modèle de gestion de la diversité

Nous avons mesuré dans quelle mesure les communes étaient sensibilisées ou non à la question de **gestion de la diversité**. Trois questions ont permis de mesurer la gestion de la diversité dans les communes et CPAS.

La première question était :

> *« Votre administration communale / CPAS respecte l'application du principe de non-discrimination » (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord) ».*

La deuxième question était :

> *« Votre administration communale / CPAS sensibilise ses employés aux questions relatives à la diversité » (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord) ».*

Enfin, la troisième question était :

> *« Votre administration communale / CPAS reflète la diversité de la société au niveau de l'ensemble de son personnel, sous l'angle du sexe, du handicap, des convictions philosophiques et religieuses, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle et de l'état des ressources financières » (échelle 1=pas du tout d'accord à 8=tout à fait d'accord) ».*

En ce qui concerne le type de **gestion de la diversité** dans les communes wallonnes, il apparaît qu'en moyenne, les répondants estiment que les communes et les CPAS respectent l'application du principe de non-discrimination (*M*=6.51, *SD*=1.51) et que les agents communaux sont modérément sensibilisés aux questions relatives à la diversité (*M*= 4.38, *SD*=2.13).

En ce qui concerne le reflet de la diversité de la société au niveau de l'ensemble du personnel, il semble plus élevé sous l'angle du sexe (M=5.87, *SD*=2.17) et de l'état des ressources financières (M=5.82, *SD*=1.95) que sous l'angle des convictions philosophiques et religieuses (*M*=5.13, *SD*=2.26) ou de l'orientation sexuelle (*M*=5.06, *SD*=2.38).

Enfin, l'ensemble du personnel semble le moins refléter la société sous l'angle de l'origine ethnique (*M*=4.84, *SD*=2.34) et du handicap (*M*=4.68, *SD*=2.29). Ces résultats indiquent que les personnes d'origine étrangères et les personnes en situation de handicap semblent être le moins représentées au sein des services communaux et des CPAS.

	Moyenne
Principe de n.-discrimination	6.51
Sensibilisation	4,38
Reflet du sexe	5,87
Reflet de l'état des ressources financières	5,82
Reflet des convictions philosophiques et religieuses	5,13
Reflet de l'orientation sexuelle	5,06
Reflet de l'origine ethnique	4,84
Reflet du handicap	4,68

De plus, les deux types de gestion de la diversité au sein des communes et des CPAS, telles que perçues par les répondants, ont également été analysés.

Tout d'abord, les trois questions concernant le **multiculturalisme** (e.g., « Dans sa gestion de la diversité, votre administration communale / CPAS soutient que si nous voulons contribuer à une société harmonieuse, nous devons reconnaitre que chaque groupe a le droit de maintenir ses propres habitudes de vie ») ont été rassemblées en un seul score (a=.85).[15]

Il en va de même pour les trois questions concernant l'**assimilation** (a=.92 ; e.g., « Dans sa gestion de la diversité, votre administration communale / CPAS considère que les règles s'appliquent de manière uniforme, indépendamment des groupes »). Conformément à notre hypothèse, les communes se situent plus dans un des deux modes de gestion de la diversité.

En effet, les résultats indiquent que l'assimilation est beaucoup plus présente (M=6.24, SD=1.70) au sein des communes et des CPAS que le multiculturalisme (M=4.90, SD=1.70), t(404)=-13.41, p<.05.

Le lien entre ces deux types de diversité et les préjugés sont différents. En effet, lorsque la commune est perçue comme s'inscrivant dans une perspective d'assimilation, on n'observe de relation, ni positive, ni négative, sur les préjugés envers les personnes d'origine étrangère (*r*=-.05, *n.s.*). Par contre, lorsque la commune est vue comme développant une perspective multiculturaliste, les préjugés envers les personnes d'origine étrangère sont d'autant moins présents(*r*=-0.9, *p*=0.7).

Ensuite, les quatre questions concernant les **valeurs égalitaires** (e.g., « Chaque individu devrait trouver des moyens pour aider les personnes qui ont moins de ressources que lui ») ont été combinées en un seul score (a=.80)

[15] Pour rappel, les termes « multiculturalisme » et « assimilation » sont ici utilisés uniquement dans leur acception de psychologie organisationnelle, sans référence au débat qui porte sur ces notions au sein des champs philosophique et politique.

Il en va de même pour les cinq questions concernant la **responsabilité** (a=.67 ; e.g., « En tant que travailleur, je recherche des informations personnelles et spécifiques à propos d'une personne plutôt que des informations générales sur celle-ci »).

Les répondants avaient des scores plutôt élevés sur les valeurs égalitaires (*M*=6.22, *SD*=1.28) et se considéraient comme assez responsables (*M*=5.87, *SD*=1.32). Conformément à notre hypothèse, il existe un lien entre le type de gestion de la diversité d'une part, et le score de responsabilité et de valeur égalitaire et d'autre part.

	Moyenne
Multiculturalisme	4,90
Assimilation	6,24
Valeurs égalitaires	6,22
Responsabilité	5,87

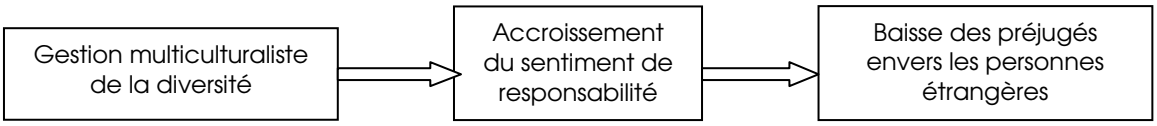
En effet, alors que le multiculturalisme est positivement lié aux valeurs égalitaires (r=.18, p<.05) et à la responsabilité (r=.14, p<.05), l'assimilation ne corrèle pas avec ces deux variables. Par ailleurs, les valeurs égalitaires corrèlent positivement avec la responsabilité (r=.30, p<.05). Ceci confirme donc l'hypothèse selon laquelle les personnes ayant des valeurs égalitaires seraient aussi des personnes dites responsables.

Enfin, en ce qui concerne le lien entre les valeurs égalitaires et la responsabilité d'une part, et les préjugés liés à l'origine d'autre part, les résultats indiquent, conformément à notre hypothèse, qu'il existe une corrélation négative entre les valeurs égalitaires et les préjugés liés à l'origine (r=-.103, p<.05), indiquant que plus les individus ont des valeurs égalitaires, moins ils ont de préjugés à l'égard des personnes d'origine étrangère.

La corrélation entre responsabilité et préjugés liés à l'origine est également significative et négative (r=-.18, p<.01). Comme proposé dans notre hypothèse, plus les individus se sentent responsables, moins ils manifestent de préjugés à l'égard des personnes d'origine étrangère.

Sur base de ces différents résultats, nous faisons l'hypothèse que la perspective multiculturaliste de la gestion de la diversité induirait un sentiment de responsabilité chez les agents communaux. Ce sentiment de responsabilité diminuerait à son tour les préjugés envers les personnes d'origine étrangère (voir figure ci-après).

Quant à la perspective assimilationniste de la gestion de la diversité, elle ne conduirait pas à de tels effets. Ces hypothèses, qui mettent en exergue le rôle joué par « culture d'entreprise » des organisations communales sur une éventuelle réduction de la discrimination à l'égard des groupes les plus fragiles, demandent un meilleur étayement.



Chapitre 6. Conclusions générales

Rappelons que les données récoltées dans le cadre de cette recherche ont été analysées sous quatre angles différents, et cela en fonction des thématiques traitées : l'avis officiel, les communes, les institutions (les administrations communales et les CPAS) et les individus.

Il ressort des analyses une série d'enseignements que l'on peut synthétiser comme suit :

1. Initiatives officielles de la commune

- En termes d'implication des communes dans la lutte contre les discriminations, on a relevé que les engagements politiques et l'adhésion à des **chartes** sont des outils utilisés dans une proportion faible mais non négligeable par les communes.
- Environ un quart des communes wallonnes dispose d'un **échevin** ayant parmi ses compétences l'égalité des chances.
- Une commune sur quatre déclare avoir affecté une ou plusieurs personnes à cette problématique.
- Les **conseils consultatifs** et les groupes de travail chargés de travailler sur la question des discriminations restent relativement rares au sein des communes wallonnes.

2. Autres mesures concrètes

- Les administrations communales et les CPAS sont nombreux à avoir pris des initiatives en termes **d'accessibilité de leurs services**.
- Plus d'un quart des administrations communales, proportion plus importante qu'au sein des CPAS, ont participé à une **collaboration** portant sur la lutte contre les discriminations. Nombreuses de ces collaborations ont été menées avec le **monde associatif**.
- Certains résultats de l'enquête laissent penser que, en matière de lutte contre les discriminations, les **liens entre les acteurs communaux et les associations** présentes sur le territoire communal sont relativement peu nombreux.
- Un tiers des administrations communales et un quart des CPAS ont réalisé un **projet** ayant pour finalité la promotion de la diversité au cours des trois dernières années.
- Plus d'un tiers des répondants déclarent être relativement satisfaits quant aux **politiques communales** relatives à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Les agents de CPAS se montrent à ce propos moins satisfaits que leurs homologues de l'administration.

3. Information, sensibilisation, formation

- Une part relativement faible des communes a organisé, depuis trois années, une **formation** à destination du personnel concernant la promotion de la diversité. Le taux est plus faible encore lorsqu'il s'agit de **récolter des informations** à propos de l'état des discriminations sur le territoire communal.

- Chaque type de **dispositif** envisagé à destination des victimes de discrimination (accueil/écoute, information, accompagnement, réception des plaintes) a été mis en œuvre par plus d'un quart des communes.

- Face à d'éventuelles situations de discriminations, plus de la moitié des répondants déclarent être suffisamment formés afin de **réagir adéquatement**.

- 61% des répondants considèrent qu'ils ont une vision plus ou moins claire des lignes directrices du **discours de la Région wallonne** en matière de lutte contre les discriminations.

- La **taille des communes** est un critère pertinent qui permet de nuancer de manière significative une série d'aspects liés à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité dans les communes. En règle générale, on a observé qu'au plus la taille de la commune augmente, au plus l'action contre les discriminations est effective.

- Parmi les différents critères de discrimination, c'est sur celui du **handicap** que les communes s'engagent le plus régulièrement.

4. Situation actuelle en termes de discrimination

- Les individus rapportent davantage de discrimination de la commune en tant que **service public** (que ce soit des difficultés d'accès ou certains événements particuliers) qu'en tant qu'employeur.

- Lorsque la commune est employeur, les agents communaux rapportent rarement avoir été témoin ou victime de discrimination. Seul le sexe apparaît dans les deux cas comme critère de discrimination, mais dans une très faible mesure.

- Lorsque la commune est prise en tant que service public, la discrimination au logement est la plus importante et concerne principalement les critères d'état de ressources financières, l'origine ethnique et le handicap. L'emploi est également un domaine où les comportements discriminatoires sont proéminents en comparaison aux autres domaines et concerne les mêmes critères. Au sein des communes, rares sont les propos racistes et les propos sexistes. Ils sont toutefois présents dans une proportion non négligeable.

- En ce qui concerne la perception subjective de la discrimination, les mesures de préjugés et de justification indiquent que les préjugés sont plus défavorables envers les personnes d'origine étrangère et que les justifications sont surtout utilisées envers elles également. Pour rappel, les préjugés défavorables et le recourt aux justifications sont d'importants prédicteurs des comportements discriminatoires envers des personnes : plus on a de préjugés défavorables et de justifications envers les membres d'un groupe, plus on les discrimine.

- D'une manière générale il semble que ce soit les groupes « origine ethnique » et « handicapés » qui sont le plus sujet à discrimination et préjugés.

5. Connaissance des outils législatifs et institutionnels

- Les répondants ont une faible connaissance des **textes législatifs** qui définissent les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas.

6. Modèle de gestion de la diversité

- Selon le personnel communal, les communes wallonnes respectent l'application du principe de non-discrimination et sensibilisent leurs agents aux questions relatives à la diversité. Elles reflètent la diversité de la société au niveau de l'ensemble du personnel, principalement sous l'angle du sexe et de l'état des ressources financières. Par contre, elles semblent moins refléter la diversité de la société sous l'angle de l'origine ethnique et du handicap.

- Cette diversité est davantage gérée dans une perspective assimilatrice (i.e., d'ignorer et de ne pas prendre en compte les catégories sociales, et donc les différences entre les groupes que multiculturaliste (i.e., d'accorder de l'attention aux différences entre les groupes, et de favoriser la compréhension et l'acceptation de ces différences). Pourtant, le multiculturalisme est positivement lié aux valeurs égalitaires et à la responsabilité, alors que l'assimilation n'est pas liée à ces deux variables.

- Alors que le multiculturalisme est associé à moins de préjugés envers les personnes d'origine étrangère, les communes s'inscrivent le plus souvent dans une perspective d'assimilation. Dès lors, la gestion de la diversité a moins d'effet bénéfique sur la diminution des préjugés envers les personnes d'origine étrangère que si la gestion de la diversité était de type multiculturaliste.

Chapitre 7. Pistes et recommandations

Pour que le combat contre les discriminations se déploie au sein des communes et que ces dernières visibilisent la place prépondérante qu'elles y jouent.

On l'a vu, la connaissance qu'ont les agents communaux des outils législatifs et institutionnels n'est guère développée. Bien qu'à leurs yeux il soit souhaitable de connaître les grandes lignes de la problématique de l'égalité des chances, ils sont toutefois nombreux à considérer qu'une connaissance approfondie de la question ne fait pas partie de leurs responsabilités. Nous proposons au terme de cette étude quelques pistes d'action qui pourraient à l'avenir faire l'objet de développements.

1. S'appuyer sur des analyses organisationnelles spécifiques à chaque commune

Au-delà de leur rôle commun et du prescrit légal, les administrations communales, d'un point de vue organisationnel, sont diverses et variées. Elles se distinguent les unes des autres par une organisation et un fonctionnement spécifiques. Dans la problématique au cœur de cette étude, à savoir la lutte contre les discriminations, on observe une hétérogénéité élevée en termes de pratiques et d'attitudes qui rend les communes ainsi uniques et singulières. De même, les niveaux de connaissance, les circuits d'information et de communication leur sont propres et caractéristiques.

Si l'on souhaite accroître l'efficacité des mesures en vue de combattre les discriminations, il s'avère nécessaire de déployer une analyse organisationnelle des administrations communales afin de mieux identifier le rôle et la place qu'occupent les agents communaux et leurs services dans cette problématique. Acquérir de la sorte une vision plus claire et globale du fonctionnement interne des administrations communales permettrait d'identifier, dans la lutte contre les discriminations, les leviers spécifiques à instaurer et les freins à supprimer. Les besoins d'une commune ne sont pas ceux d'une autre. Cette démarche semble préalable en ce qui concerne le choix des actions à mener en leur sein. Telle initiative s'avère souhaitable dans telle commune et non dans telle autre.

Il semblerait dès lors essentiel au vu des résultats de la présente étude, afin de détecter les discriminations et de les combattre, et afin de résoudre les problèmes qui y sont inhérents, de considérer la particularité de chaque administration communale en analysant son fonctionnement intrinsèque.

Cette analyse spécifique, sur base d'une analyse interne, systémique, de l'entité communale participerait à une information et une sensibilisation davantage transversales et plus efficaces.

Par ailleurs, l'accompagnement individualisé des projets communaux qui visent l'égalité des chances, tel qu'il est effectué notamment par le Centre, est fortement apprécié. Une fois encore, ce travail de coaching et d'implémentation trouvera toute sa pertinence si l'on cherche à comprendre la spécificité organisationnelle des communes.

2. Développer la transversalité inhérente à la lutte contre les discriminations

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 qui ne travaillent pas spécifiquement sur l'égalité des chances). Il serait vain d'agir sans *interagir* avec tous les secteurs de la vie communale.

C'est de manière transversale et globale que l'égalité des chances doit être réfléchie au niveau local. En vue d'instaurer cette transversalité, la sensibilisation propre à cette problématique gagnerait à s'étendre au-delà des services ou responsables « Egalité des chances », au-delà des chartes et des conseils consultatifs spécifiques…. et toucher tous les secteurs/agents communaux, indépendamment du service/domaine dans lequel ils interviennent et des matières qu'ils traitent.

En outre, certaines formes de discriminations ne sont pas consciemment perçues et comprises en tant que telles, qu'on en soit la victime, le témoin ou le responsable. Parfois, elles persistent et sont dommageables à autrui sans qu'elles soient explicitement identifiées. Chaque acteur local devrait être sensibilisé et formé aux formes et aux critères de discrimination souvent rencontrés afin d'être capable de les contrer.

Cette idée de transversalité pourrait être opérationnalisée en développant, notamment, des outils pertinents qui évalueraient la présence d'éventuelles formes de discriminations.

Former et sensibiliser les agents communaux à ces outils, qu'ils soient en première ligne ou non, les aiderait dans l'identification des discriminations et de la sorte dans la lutte contre celles-ci.

3. Développer les formations de sensibilisation

Il nous semble important que les agents communaux, y compris ceux qui ne sont pas directement investis dans la lutte pour l'égalité des chances, soient avisés des avancées législatives et institutionnelles. Cela est d'ailleurs essentiel au bon déroulement de leurs actions en la matière. S'ils ne disposent pas des compétences professionnelles pour être à jour à ce niveau, il serait opportun de leur proposer un résumé synthétique des évolutions légales. Ils pourront de la sorte prendre facilement connaissance des lois, leur permettant ainsi de mieux les respecter et les utiliser quotidiennement.

Outre les échevins en charge de l'égalité des chances, les responsables des services en charge de cette matière et les personnes situées en première ligne, il est également nécessaire d'accroître la formation des agents en contact avec le public, des responsables hiérarchiques, des membres du collège (dans son entièreté), des fonctionnaires ainsi que des responsables politiques locaux. Cela permettrait qu'une conception commune de ce qu'est l'égalité des chances soit véhiculée et comprise identiquement par tous. On retrouve ici l'idée de transversalité énoncée antérieurement.

La place qu'occupe la problématique de la formation semble donc principale si l'on souhaite instaurer une véritable transversalité dans la lutte pour l'égalité des chances.

Le contenu des formations porterait sur l'identification des diverses formes de discrimination, sur la particularité des publics concernés, sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances au sein du personnel et, bien entendu, sur le cadre légal en matière de lutte contre les discriminations.

4. Aborder sérieusement la problématique de la motivation à la formation

Au-delà du contenu proprement dit des formations, se pose la problématique fondamentale de la *motivation* à la formation. Car c'est une chose que de réfléchir aux objectifs et aux contenus d'un programme de formation ou de sensibilisation, c'en est une autre que de saisir finement les facteurs qui motivent les individus à se former[16]. « Former du personnel » ne veut en effet pas seulement dire informer ou transmettre une information. Faut-il encore être convaincu du bien-fondé de l'information transmise. Certains des modèles cités en bas de page distinguent par exemple la notion d'assimilation et celle d'accommodation ; ils insistent aussi sur l'importance d'une modification d'un système de pensée, en lien avec un processus de conflit socio cognitif (Bourgeois).

5. Visibiliser l'administration communale comme lieu d'écoute et de conseil clairement identifié

L'étude démontre que plusieurs agents sont clairement investis par un rôle de relais vers le Centre lorsqu'une plainte est déposée. Néanmoins, on ne peut actuellement pas considérer que le niveau communal en tant que tel est perçu, même par les agents communaux, comme un organe public privilégié de lutte contre les discriminations. Il nous semble important de visibiliser davantage la commune en tant que réel lieu d'écoute, de conseil, de réorientation ; cela participerait fortement à la lutte contre les discriminations au niveau local et en faveur de l'égalité des chances.

Dans cette perspective il nous semble crucial d'informer davantage le citoyen du rôle qu'occupe l'administration communale dans cette problématique. Il faudrait en quelque sorte que chaque individu acquière le réflexe de se diriger vers le niveau communal s'il est

[16] Des modèles théoriques existent qui concernent l'apprentissage et la formation d'adultes et en particulier la problématique de la motivation à entreprendre une formation, tels ceux développés notamment par R. Viau, Carré, Bourgeois.

confronté à une forme quelconque de discrimination - que cela soit sur le lieu de travail ou pour accéder à un logement, aux loisirs, à l emploi, aux aides sociales, à l'enseignement, à la formation.

Dans cette perspective, il conviendrait que chaque commune précise le rôle qu'elle entend précisément jouer à ce niveau (médiation, prévention, création de liens entre les personnes, action, projets collectifs, gestion des plaintes).

Dans cette perspective, un « programme stratégique » pourrait être établi qui déclinerait le programme politique en un plan d'action plus systématisé, avec une stratégie et des objectifs, avec des actions par thématique. Cela permettrait à la commune d'y voir clair, de budgétiser, de séquencer et de poursuivre éventuellement ce programme sur plusieurs législatures.

La non-discrimination pourrait constituer un axe de ce programme stratégique. Il s'agirait donc de programmer des actions, de définir des objectifs à atteindre et d'en évaluer les résultats. Cette démarche plus structurante et transversale parait être en adéquation avec les enjeux de l'égalité des chances.

6. Renforcer les collaborations locales

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 partenariats semblent recherchés et valorisés. Sans aucun doute, encourager ces collaborations apporterait une valeur ajoutée au combat contre les discriminations.

Par contre, il apparaît que la communication et le contact entre les services d'une même administration soit plus complexe voire nébuleux (voir point 1.1 ci-dessus). On ne peut évidemment qu'encourager la communication entre les services communaux eux-mêmes.

7. Créer une « section locale » au sein des services du Médiateur régional

Cette proposition reprend une idée formulée précédemment par l'Union des Villes et Communes de Wallonie[17], reprise dans la DPR de 2009-2014 et soutenue par le Médiateur de la Région wallonne.

Il s'agirait de mettre en œuvre de façon volontariste une section destinée aux pouvoirs locaux au sein des services du Médiateur. En effet, si une fonction de médiation peut se révéler très utile dans la lutte contre les discriminations, cela n'aurait cependant pas toujours de sens d'installer un médiateur dans chaque commune. En fonction des demandes et des besoins, un collaborateur du Médiateur de la Région wallonne pourrait se rendre dans une commune. Il s'agirait d'un petit groupe de « médiateurs volants » qui serait rattaché au médiateur régional, dans une « section locale », et qui pourrait intervenir afin de répondre adéquatement aux situations dans lesquelles un traitement discriminatoire est suspecté.

[17] voir http://www.uvcw.be/no_index/actualite/0506-courrier-courard.pdf

Ces agents pourraient également être interpellés (notamment par l'opposition) pour effectuer un travail de veille en matière d'égalité des chances, afin de déterminer les efforts à fournir en matière de non-discrimination dans certains domaines précis de l'action de l'Administration communale. Afin de ne pas nuire à la dynamique de collaboration constructive, il ne s'agit pas de donner à cette « section locale » du Médiateur un pouvoir tutélaire sur les communes. L'agent de médiation ferait donc rapport de sa mission prioritairement au collège ou au conseil communal qui l'a sollicité. Tous les ans, il ferait un rapport global de son action au Parlement wallon.

Bibliographie

Berry, J.W., & Kalin, R. (1995). Multicultural and ethnic attitudes in Canada: an overview of the 1991 national survey. *Canadian Journal of Behavioural Science, 1995, 27*(3), 301 320.

Brewer, M.B. (1979). In-Group biais in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin, 86*, 307-324.

Brewer, M.B. (1999). The psychology of prejudice: Intergroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues, 55*, 429-444.

Crandall, C.S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin, 129*, 414-446.

Dasgupta, N. (2004). Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism, and their behavioral manifestations. *Social Justice Research, 17,* 143-169.

Dasgupa, N., & Rivera, L.M. (2006). From automatic antigay prejudice to behavior : The moderating role of conscious beliefs about gender and behavioral control. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 268-280.

Delroisse, S., Herman, G., & Yzerbyt, V. (under review). Justifying ethnic prejudice: when nondiagnostic information fuels racial discrimination.

Dipboye, R. L., & Collela, A. (2005). The dilemmas of workplace discrimination. In R.L. Dipboye & A. Collela (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp.425-462). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (1991). Changes in the expression and assessment of racial prejudice. In H.J. Knopke, R.J. Norrell, & R. Rogers (Eds.), *Opening doors: perspectives on race relations in contemporary America* (pp. 119-148). University, AL, US: The university of Alabama press.

Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenge of aversive racism. In J.L. Eberhardt & S.T. Fiske (Eds.), *Confronting racism: The problem and the response* (pp. 3-32). London: Sage.

Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science, 11*, 315-318.

Ely, R.J., & Thomas, D.A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly, 46*(2), 229-273.

Fiske, S.T. (2004) What's in a category ? Responsibility, intent, and the avoidability of bias against outgroups. In A. Miller (Ed)., *The social psychology of good and evil* (pp. 127-140). New York, NY: Guilford.

Gaertner, S.L, & Dovidio, J.F. (2000). *Reducing intergroup bias: the common ingroup identity model.* Philadelphia (P.A.): Psychology press.

Hebl, M.R., Foster, J.B., Mannix, L.M., & Dovidio, J.F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of biais toward homosexual applicants. *Personality and Social psychology Bulletin, 28*, 417-426.

Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H. (2002). Intergroup Bias. *Annual Review of Psychology, 53*, 575-604.

King, E.B., Shapiro, J.R., Hebl, M.R., Singletary, S.R., & Turner, S. (2006). The sigma of obesity in customer service: A mechanism of remediation and bottom-line consequences of interpersonal discrimination. *Journal of Applied Psychology, 91,* pp. 579-593.

Leyens, J.-Ph., & Yzerbyt, V. (1997). *Psychologie sociale*. Liège : Mardaga.

McGrath, J.E., Berdahl, J.L. & Arrow, H. (1995). Traits, expectations, culture, and clout: The dynamics of diversity in work groups. In S.E. Jackson & M.N. Ruderman (Eds.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace* (pp. 17-45). Washington, DC: American Psychological Association.

Mummendey, A. (1995). Positive distinctiveness and social discrimination: An old couple living in divorce. *European Journal of Social Psychology, 25,* 657-670.

Rosenthal, L., & Levy, S.R. (2010). The colorblind, multicultural and polycultural ideological approaches to improving intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review, 4*(1), 215-246.

Ryan, C.S., Casas, J.F., & Thompson, B.K. (2010). Interethnic ideology, intergroup perceptions, and cultural orientation. *Journal of Social Issues, 66*(1), 29-44.

Salès-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale.* Paris : Dunod.

Schneider, D.J. (2004). *The psychology of stereotyping.* New York: The Guildford Press.

Wolsko, C., Park, B., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2000). Framing interethnic ideology: Effects of multicultural and color-blind perspectives on judgments of groups and individuals. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 536–654.